

APARATUR SIPIL NEGARA

Pendukung Reformasi Birokrasi

KENCANA

Bambang Rudito • Achmad Ghazali • Hary Febriansyah
Adita Pritasari • Dematria Pringgabayu • Dany M. Athory Ramdlany

APARATUR *Sipil* **Negara**

Pendukung Reformasi Birokrasi

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, sebagaimana yang telah diatur dan diubah dari Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002, bahwa:

Kutipan Pasal 113

(1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000,-(seratus juta rupiah).

(2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,-(lima ratus juta rupiah).

(3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,-(satu miliar rupiah).

(4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,-(empat miliar rupiah).

APARATUR *Sipil* **Negara**

Pendukung Reformasi Birokrasi

Bambang Rudito
Achmad Ghazali
Hary Febriansyah
Adita Pritasari
Dematria Pringgabayu
Dany M. Athory Ramdlany

KENCANA

APARATUR SIPIL NEGARA
Pendukung Reformasi Birokrasi

Edisi Pertama

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

ISBN 978-602-422-127-0
13,5 x 20,5 cm
x, 152 hlm
Cetakan ke-1, Desember 2016

Kencana. 2016.0728

Penulis
Bambang Rudito, dkk.

Desain Sampul
Irfan Fahmi

Penata Letak
Endang Wahyudin

Percetakan
PT Kharisma Putra Utama

Penerbit
K E N C A N A
Jl. Tambra Raya No. 23 Rawamangun - Jakarta 13220
Telp: (021) 478-64657 Faks: (021) 475-4134

Divisi dari PRENADAMEDIA GROUP
e-mail: pmg@prenadamedia.com
www.prenadamedia.com
INDONESIA

KATA PENGANTAR

Multikultur suatu makna yang sarat dengan potensi dan tidak lagi sebagai kata yang bermakna kelemahan. Hal ini bisa diwujudkan ketika multikultur dimaknai sebagai keperbedaan yang saling mengisi dan berfungsi dengan proses bergerak bersama menuju satu tujuan sebagai ideologi dan nilai budaya yang dibentuk oleh sebuah masyarakat.

Indonesia adalah masyarakat yang majemuk, multikultur, baik dari segi suku bangsa, agama, ras, dan juga pola kehidupan. Gambaran pola hidup dunia pada umumnya tergambar di Indonesia, dari berburu meramu hingga industri; masyarakat pantai hingga masyarakat pedalaman, masyarakat kota dan desa. Semua ini bermuara pada satu tujuan yaitu Indonesia yang mandiri dengan potensi yang multikultur tadi.

Keberagaman tersebut pada dasarnya disatukan oleh sebuah sistem pemerintahan dengan mengacu pada budaya yang satu sebagai pemersatu keanekaragaman yang ada. Perlunya budaya yang bersifat nasional menjadi hal yang penting dalam memapaki tujuan secara bersama.

Aparatur Sipil Negara adalah status yang mempunyai peran yang dapat dikategorisasikan sebagai peran kunci dalam menyosialisasikan tujuan negara dengan satu budaya nasional untuk menyinergikan budaya-budaya yang beraneka ini. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai ASN bukanlah pegawai negeri sipil semata, tetapi aparat yang bekerja dengan nilai bu-

daya Indonesia yang terbuka, inovatif, pelayan masyarakat, tidak membedakan anggota lainnya baik dari segi agama, ras, golongan, suku bangsa. ASN menjadi sebuah profesi bagi PNS dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dengan tujuan agar pelayanan publik yang dilaksanakan lebih berkualitas bagi masyarakat

Tiga poin Aparatur Sipil Negara sangat penting untuk pembangunan bangsa ini. Poin yang pertama, untuk mewujudkan tujuan nasional. Hal ini dikarenakan keberadaan dari pegawai ASN memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kode etik, yang secara umum menjunjung prinsip integritas, nasionalisme, etika, komitmen antikorupsi serta semangat melayani masyarakat. Poin kedua, untuk mencapai tujuan nasional tersebut, pegawai ASN diberikan tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas yang terkait dengan pembangunan. Poin ketiga, perwujudan dari tugas-tugas tersebut perlu di eksplisitkan dengan lebih mendalam.

Pegawai ASN bertugas sebagai pelayanan publik. Hal ini beriringan dengan amanat reformasi birokrasi, di mana kondisi yang sebelum terbitnya kebijakan reformasi birokrasi sangat rentan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh sebab itu, pegawai ASN yang profesional dan berintegritas diperlukan untuk mengatasi KKN yang terjadi di lembaga-lembaga pemerintahan. Dan didukung dengan sistem yang transparan serta memberikan kemudahan kepada masyarakat diharapkan dapat mewujudkan rasa keadilan dan juga meningkatkan kesejahteraan untuk segenap bangsa Indonesia.

Terkait dengan tugas pemerintahan, hal ini dilaksanakan dalam rangka penyelenggarann fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Kondisi sebelumnya, kelembagaan pemerintahan tidak dapat berfungsi dengan baik, sudah menjadi santapan bagi sebagian masyarakat Indonesia untuk dicerca dan dijadikan

kambing hitam segala permasalahan berkaitan dengan birokrasi. Ditambah lagi dengan kondisi para pegawai pemerintahan yang kebanyakan kurang menghargai kedisiplinan, seperti keluyuran pada jam kantor, tidak pernah datang tepat waktu, dan birokrasi yang panjang, membuat sulit bagi masyarakat untuk tergantung terhadap lembaga pemerintahan serta pegawai di dalam lembaga tersebut pada saat mereka membutuhkannya. Sehingga keberadaan dari UU ASN ini menjadi momen perbaikan dari lembaga pemerintah untuk mendapatkan kembali kepercayaan dari masyarakat.

Perwujudan dari tugas yang terkait dengan pembangunan dilakukan melalui pembangunan bangsa yang berbasiskan pembangunan budaya dan politik, serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial. Di mana tujuan pembangunan tersebut tentunya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat Indonesia. Hal ini diwujudkan dengan meningkatkan kualitas dari lembaga-lembaga pendidikan dan kesehatan, di mana segenap masyarakat berhak mendapatkan pelayanan pendidikan dan juga kesehatan yang dapat memberikan nilai tambah bagi mereka tanpa perlu dibebani dengan biaya yang mahal. Selain itu, pembangunan infrastruktur juga menjadi perhatian, seperti pengadaan tempat tinggal yang layak, sarana transportasi baik dari segi angkutan dan juga jalannya di tambah agar konektivitas antardaerah semakin tinggi, dalam kaitannya dengan energi penambahan kapasitas energi juga dilakukan untuk memastikan kegiatan dari masyarakat seperti kegiatan produksi dapat berjalan dengan lancar. Hal-hal tersebut menjadi konsen dan tanggung jawab bagi para pegawai ASN, sehingga dapat dipastikan tujuan nasional dapat tercapai (baca arah dalam pemerintahan).

Buku ini merupakan hasil dari suatu penelitian tentang sumber daya manusia bagaimana sebuah lembaga negara dapat melakukan pembaruan dan sekaligus sebagai mata rantai visi dan misi negara sebagai pembaru dalam budaya nasional. Di buku

ini dimasukkan juga kasus-kasus birokrasi daerah seperti, profil Bupati Bojonegoro, Bupati Bantaeng, Menteri Kelautan dan Perikanan, serta Bupati Batang.

Penulis

DAFTAR ISI

Bagian 1

Masa Depan Bangsaku

Mari kita tengok bangsa Indonesia yang kita cintai ini sejenak, bagaimana bangsa ini bermukim dan hidup. Bangsa ini berada di daerah subur dengan daratan yang berupa pulau-pulau serta lautan menjadi antara daratan tersebut, sehingga disebut juga dengan nusa antara atau Nusantara, dengan lokasi yang berada di garis khatulistiwa, secara astronomis berada di tengah antara bumi bagian utara 6° LU (Lintang Utara) dan selatan 11° LS (Lintang Selatan), serta membujur dari 95° BT (Bujur Timur) - 141° BT (Bujur Timur). Sudah sejak dahulu menjadi jalur perdagangan internasional, membuat lokasi bangsa Indonesia ini sangat strategis baik dalam hal sosial, budaya, dan ekonomi. Garis khatulistiwa membentang dari barat sampai timur Indonesia, di beberapa daerah di Indonesia garis ini melintasi beberapa daerah dan kota, sehingga pola angin akan berubah tepat pada garis khatulistiwa seperti angin muson dan pola alur gelombang laut. Tempat artistik ini menjadikan Indonesia sebagai surganya ikan-ikan laut bertelur dan berkembang biak.

Secara sosial, lokasi bangsa Indonesia membuat bangsa ini menjadi tempat berinteraksi bangsa-bangsa internasional, hal ini dapat dilihat dengan keluar masuknya pemikir-pemikir asing yang selanjutnya ide-ide dan pemikiran-pemikiran asing

tersebut dipahami dan menjadi bagian dari berbagai budaya di seantero bangsa ini. Orang-orang dari Cina yang terkenal dengan adanya I Tsing sejak zaman Balaputradewa dari Kerajaan Sriwijaya di daerah Palembang telah masuk membawa ajaran Buddha, para pedagang Hindu dari India bahkan lebih tua lagi sejak abad ke-3 ketika Ratu Shima (Kerajaan Ratu Boko di Yogyakarta), Kerajaan Kutai ketika Raja Kudungga di Kalimantan Timur sampai kerajaan di Kutai tersebut menjadi Kerajaan Islam; kemudian ajaran Islam melalui Samudera Pasai Sumatra bagian utara di Aceh, Demak di Jawa Tengah melalui perdagangan, dan pengaruh agama Kristen melalui penjajahan Belanda, dan juga pengaruh agama-agama lainnya seperti agama Bahai dari Persia yang datang setelah Indonesia merdeka.

Bisa kita lihat bagaimana, masuknya agama Hindu, Buddha, Islam, dan Nasrani ke Indonesia, di mana masuknya agama-agama tersebut dapat dilihat dari sudut pandang kemudahan akses ke lokasi Indonesia itu sendiri. Datangnya agama-agama tersebut tentunya disertai budaya para pembawanya sehingga terjadi interaksi antara pendatang yang membawa budaya serta agama dengan budaya masyarakat setempat. Tak pelak lagi agama dan budaya pendatang juga dipahami dengan pengetahuan budaya serta kepercayaan yang sudah ada dan dimiliki oleh penduduk setempat sebagai kearifan lokal. Hal inilah selanjutnya ikut menambah kekayaan budaya bangsa Indonesia. Kondisi ini memunculkan banyak varian agama karena adanya percampuran budaya antara keyakinan dari pendatang dan keyakinan masyarakat lokal yang sudah melekat sejak dahulu.

Kemudahan akses secara alamiah ini jugalah yang membuat para pedagang dan saudagar dari seluruh dunia menjadikan Indonesia sebagai tempat untuk menjual barang-barang dagangannya dan mencari hasil bumi bangsa Indonesia yang dapat diperjualbelikan di belahan bumi yang lainnya. Tentunya

secara tidak langsung kabar tentang Indonesia serta kehidupan sosial, ekonomi budaya masyarakat Indonesia telah tersebar ke seluruh dunia.

Dalam hal sumber daya alam, bangsa Indonesia terkenal sangat kaya dengan hasil bumi yang dihasilkan alamnya. Di tahun 2013, Indonesia adalah penghasil terbesar dari sayur-sayuran, kayu manis, cengkeh, kelapa, dan vanila. Selain dari pertanian dan perkebunan, kekayaan alam Indonesia juga mengandung bahan-bahan mineral dan gas alamnya, sebut saja batu bara, emas, tembaga, timah, minyak, dan gas bumi yang mengendap mulai dari Sabang di Provinsi Aceh Darussalam hingga Merauke di Provinsi Papua dari Pulau Miangas di utara di Provinsi Sulawesi Utara hingga Pulau Roti (Rote) di selatan di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Di tahun 2012, McKinsey Global Institute merilis laporan yang menunjukkan potensi dari bangsa Indonesia. Pada saat laporan itu dirilis, kondisi bangsa Indonesia adalah, negara dengan ekonomi terbesar ke-16 di dunia, 45 juta anggota kelas konsumen, 53 persen penduduk tinggal di perkotaan dan menghasilkan 74 persen PDB, 55 juta tenaga kerja terampil dalam perekonomian Indonesia dan 0,5 triliun dollar AS peluang pasar dalam jasa konsumen, agrikultur dan perikanan, sumber daya energi dan pendidikan. Dengan kondisi tersebut, pada waktu itu diprediksi pada tahun 2020, Indonesia akan menjadi negara dengan ekonomi terbesar ke-7 di dunia, dengan 135 juta anggota kelas konsumen, 71 persen penduduk tinggal di perkotaan dan menghasilkan 86 persen PDB, 113 juta tenaga kerja terampil dibutuhkan, dan 1,8 triliun dollar AS peluang pasar dalam jasa konsumen, agrikultur dan perikanan, sumber daya energi dan pendidikan.[1]

---

[1] Laporan McKinsey Global Institut, September 2012, "Perekonomian nusantara: Menggali potensi terpendam Indonesia"

Hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), di mana dengan diberlakukannya MEA pada tanggal 31 Desember 2015, semakin memperkuat posisi bangsa Indonesia sebagai negara yang besar. Kekuatan ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang dimiliki oleh MEA, baik dari segi ekonomi, sosial, dan politik. Secara ekonomi di tahun 2014, MEA memiliki PDB gabungan sebesar 2,6 triliun dollar AS, hal itu sama dengan ke-7 terbesar di dunia dan ke-3 terbesar di Asia. Dengan jumlah penduduk gabungan sebanyak 622 juta penduduk, menunjukkan kawasan MEA merupakan pasar terbesar ke-3 di dunia setelah China dan India. Di antara tahun 2007-2014 perdagangan di antara anggota MEA mencapai 1 triliun dollar AS. Hal ini juga didukung dengan investasi langsung dari asing yang mencapai 136 miliar dollar AS, dan hal ini merupakan 11 persen dari total global investasi asing. Sehingga dampaknya juga terasa dalam hal konektivitas di kawasan MEA, di mana di tahun 2014, sebanyak 105 juta turis yang datang di kawasan MEA dan hampir setengahnya berasal dari negara-negara yang tergabung dalam MEA. Hal lainnya yang menunjukkan konektivitas adalah jumlah penduduk yang telah terhubung internet meningkat secara signifikan, di tahun 2007 ada 11,8 dari 100 penduduk yang terhubung internet, meningkat lebih dari dua kali lipat menjadi 28,6 penduduk di tahun 2014.[2]

Keberadaan MEA juga ikut menumbuhkembangkan aspek sosial-budaya-kemasyarakatan di kawasan. Hal ini dapat dilihat dari data yang dirilis oleh ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC), di mana lebih dari 90 persen masyarakat di kawasan ASEAN yang telah melek baca tulis, hal ini menunjukkan tingkat peradaban yang sudah modern dari masyarakat di kawasan ini. Hal ini didukung dengan data, di mana 94 persen

[2] Fact Sheet-ASEAN Economic Community.

Kesenjangan Sosial

MEA merupakan suatu kesempatan melihat kawasan ASEAN menjadi suatu kesatuan yang dampaknya juga akan terasa kepada bangsa Indonesia. Banyak miskonsepsi terhadap MEA, di mana wacana yang diperlihatkan dengan keberadaan MEA adalah suatu persaingan di antara negara-negara ASEAN. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja misalnya, keberadaan MEA dijadikan alasan perlunya sertifikasi-sertifikasi dadakan yang dibuat untuk membendung membanjirnya tenaga kerja asing di Indonesia. Ironisnya selama dua puluh tahun terakhir bangsa kita sudah masuk ke dalam bursa tenaga kerja di berbagai negara, seperti Malaysia, Hong Kong, dan beberapa negara di Timur Tengah. Masyarakat harus melihat MEA sebagai suatu kesatuan, di mana dengan keberadaan MEA akan ikut serta membangun ketahanan di wilayah Asia Tenggara.

Sebagai ilustrasi adalah gap sosial ekonomi, bayangkan suatu kompleks perumahan mewah di kawasan Anda, di mana dalam satu rumah yang luasnya lebih dari 200 meter persegi tersebut terparkir lebih dari dua mobil, hal itu menunjukkan kemapanan dari orang-orang yang tinggal di kawasan mewah tersebut. Lalu coba Anda lihat ke perbatasan kawasan rumah mewah tersebut, di mana masih banyak penduduk yang hidupnya jauh sekali dari kesan mewah, mereka harus tinggal di rumah yang sangat sempit, berimpit, bahkan dalam satu rumah yang ukurannya sangat kecil tersebut harus tinggal lebih dari dua keluarga. Kondisi ini menjelaskan kepada kita bahwa kesenjangan sosial dan ekonomi itu nyata, dan dampaknya adalah permasalahan-permasalahan yang sering kita kenal sebagai penyakit masyarakat. Sebut saja kasus-kasus penipuan, perampokan, jual beli narkoba, hingga perdagangan manusia marak kita dengar dalam berita setiap harinya. Lalu apa yang dipikirkan oleh para pemilik rumah di kawasan rumah mewah tersebut? Tentunya mereka akan meningkatkan keamanannya dengan menambah satpam, memasang pagar yang tinggi, dan melarang anak mereka main di jalan. Sayangnya, ketidakamanan yang dirasakan terbut membuat orang cenderung reaktif dibandingkan preventif. Sama halnya dengan MEA, wacana berlomba-lomba membuat sertifikasi dan standardisasi lebih menunjukkan suatu tindakan yang reaktif. MEA sendiri adalah tindakan yang preventif, dalam artian untuk menghindari kondisi ketidakamanan tadi, maka perlu dilakukan pemerataan pembangunan dan ekonomi di negara-negara Asia Tenggara. MEA memungkinkan konektivitas dan pertumbuhan ekonomi yang lebih merata di antara negara-negara di Asia Tenggara. Jalur investasi yang tidak hanya kepada negara-negara tertentu tetapi melihat bahwa MEA sebagai kesatuan sehingga membuat para investor memiliki lingkup investasi yang lebih luas. Sehingga pemerataan kesejahteraan di antara negara-negara MEA yang secara langsung dan tidak langsung memperkuat ketahanan dari kawasan ASEAN.

anak-anak usia sekolah yang telah dan sedang mengenyam pendidikan. Dari segi kesehatan tingkat mortalitas turun dari 371 untuk 100.000 kelahiran di tahun 2007 menjadi 103 di tahun 2012, hal ini menunjukkan peningkatan kuantitas dan juga kualitas layanan kesehatan. Dalam hal kesetaraan gender juga semakin menunjukkan perubahan, di mana proporsi dari jumlah perempuan yang menduduki parlemen meningkat dari 12 persen di tahun 2000 menjadi 18,5 persen di tahun 2012.[3]

Dan dari kesemua itu yang paling penting adalah potensi dari bonus demografi yang saat ini sedang dinikmati oleh bangsa Indonesia, sejak tahun 2010 hingga 2035, di mana apabila hal tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat menjadi berkah dan jangan sampai sebaliknya menjadi bencana. Bonus demografi ini harus diakui secara jujur merupakan hasil kerja dari pemerintah sebelumnya yang dapat mengontrol laju pertumbuhan dengan mengusung konsep keluarga berencana (KB). Di mana Program KB ini tidak hanya memperlambat laju penambahan jumlah penduduk yang di tahun 2010 diperkirakan angka perlambatannya mencapai 100 juta penduduk, tetapi juga membantu dalam hal peningkatan kesehatan masyarakat secara umum, khususnya dalam hal penyebaran penyakit menular seperti HIV/AIDS. Begitu juga usaha penjarangan kelahiran yang memang sudah ada dan menjadi adat istiadat bangsa ini seperti penjarangan kelahiran melalui jamu oleh sebagian besar masyarakat di Jawa, senggama terputus (*coiptus interuptus*) oleh masyarakat Sumatra, dan juga beberapa pantangan seperti upacara sebagai usaha menjarangkan jarak kelahiran. Untuk itu, penting kita melihat secara khusus arti dari bonus demografi yang ada tersebut dan kaitannya dengan masa depan bangsa Indonesia.

[3] Fact Sheet-ASEAN Socio-Cultural Community.



Source: For 1a, UN Pop. Div. (2012); for 1b, data from UN Pop. Div. (2012). See text for definitions.

Populasi di Indonesia Berdasarkan Umur dan Rasio Ketergantungan

BONUS DEMOGRAFI

Menurut laporan yang dirilis oleh United Nations Population Fund (UNFPA) Indonesia pada tahun 2015, bonus demografi adalah suatu keadaan demografi di mana kondisi tersebut secara ekonomi mendukung tingkat produksi dibandingkan tingkat produksi. Beberapa hal yang menandakan kondisi dari bonus demografi adalah rasio ketergantungan, rasio *economic support*, ketersediaan tenaga kerja, dan *human capital* (HC). Mengacu dari klasifikasi pembagian usia dalam demografi yang dirilis oleh Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) seperti yang terlihat di Gambar di atas, ada tiga kategori, yaitu anak-anak (0-14 tahun), produktif (15-64 tahun), dan lansia (di atas 65 tahun).

Dapat dilihat dari gambar di atas saat ini jumlah penduduk Indonesia didominasi oleh penduduk yang dikategorikan dalam masa-masa produktif. Grafik kedua pada gambar yang sama, tingkat ketergantungan yang berada di bawah 60 persen di dalam rentang tahun 2000-2050. Hal ini menunjukkan ba-

gaimana penduduk dengan usia produktif semakin sedikit menyokong penduduk yang dalam kategori harus disokong. Dari data yang ada di prediksi bahwa rasio ketergantungan tersebut akan mencapai titik terendahnya di tahun 2025 yaitu 45 orang yang disokong dari 100 orang penduduk. Lebih lanjut dalam laporan UNFPA Indonesia menyebutkan bahwa Profesor Adiutomo dengan menggunakan dari PBB memprediksi antara tahun 2020-2030 adalah *Windows of Opportunity*. Di mana hal ini menunjukkan bahwa makin sedikit jumlah penduduk yang perlu disokong dan semakin banyak jumlah penduduk yang dapat menyokong. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat pada saat itu.

Lebih jauh lagi yang perlu diperhatikan dalam hal bonus demografi adalah Economic Support Ratios atau Rasio Sokongan Ekonomis. Rasio ini dimaksudkan untuk melihat berapa banyak konsumen efektif terhadap jumlah produsen efektif. Hal ini diperlukan untuk melihat bagaimana dengan bonus demografi bangsa Indonesia dapat mendapatkan kondisi Rasio Sokongan Ekonomis yang dapat memenuhi tingkat konsumsi penduduk dengan pendapatan tenaga kerja yang lebih besar. Selain itu, bonus demografi juga akan berpengaruh terhadap ketersediaan tenaga kerja. Ketersediaan tenaga kerja ini dihasilkan dengan bertambahnya jumlah penduduk usia produktif dan secara proporsi jumlahnya lebih besar dibandingkan penduduk dengan usia nonproduktif. Hal ini tentunya perlu diseimbangkan dengan penyediaan lapangan kerja bagi para penduduk usia produktif tersebut. Sehingga kebijakan dan juga sarana dan prasarana perlu dipersiapkan untuk mengantisipasi kondisi tersebut.

Sayangnya konsep ini tampaknya tidak memasukkan bentuk masyarakat yang subsisten, yang hidup dari kondisi alamnya dan tidak melakukan perdagangan kepada bentuk masyarakat

lainnya walaupun terjadi interaksi di dalamnya. Konsep yang dipaparkan ini berkaitan erat dengan sistem ekonomi industri dan perdagangan pada masyarakat industri, dan bukan subsisten.

KONDISI BONUS DEMOGRAFI DI KOREA DAN JEPANG

Pada tahun 1970, Korea mendapatkan situasi di mana jumlah penduduk usia produktifnya bertambah, yang sangat jelas dilakukan oleh negara tersebut adalah dengan memastikan infrastruktur di negara tersebut siap, sehingga bonus demografi yang terjadi dapat didayagunakan secara optimal. Korea Selatan mulai membuat kebijakan terkait pengembangan industri di enam bidang, yaitu besi dan baja, perkapalan, elektronik dan perangkat elektronik, permesinan, logam lainnya, serta petrokimia. Pengembangan industri perlu diselaraskan dengan pengembangan dunia pendidikan, sehingga perbaikan sistem pendidikan juga dilakukan dari segala tingkat, baik dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Pihak Industri juga mempersiapkan diri mereka dengan melakukan investasi terhadap inovasi teknologi, di mana investasi dengan modal yang cukup memadai membuat perkembangan industri di Korea Selatan cukup pesat, bisa kita lihat dari industri transportasi seperti pabrikasi mobil, elektronik, dan juga industri kreatif. Keberadaan dari industri-industri tersebut tidak hanya menyerap tenaga kerja tetapi juga sarat dengan sesuatu yang tidak berwujud, yaitu pengetahuan. Dengan pengetahuan inilah yang terus memberikan nilai tambah kepada industri dan selanjutnya menjadi dasar dalam pembangunan yang berkelanjutan.

Untuk Jepang sendiri, mendapatkan bonus demografi lebih awal dibandingkan Korea Selatan, di mana kondisinya saat ini Jepang memasuki masa berakhirnya bonus demografi yang ditandai dengan mulai lebih banyaknya jumlah penduduk usia nonproduktif dibandingkan jumlah penduduk dalam usia pro-

duktif. Sehingga pada masa seperti sekarang ini, Jepang harus memastikan pembangunan tetap berjalan sambil menunggu stabilitas komposisi penduduk yang lebih proporsional.

Banyak negara yang tidak dapat memanfaatkan momen bonus demografi ini sehingga kondisi yang seharusnya dapat menjadi kesempatan untuk kesejahteraan bangsanya menjadi hilang, bahkan menjadi bencana. Oleh sebab itu, dalam menghadapi bonus demografi ini perlu dipersiapkan dan dikelola dengan baik dengan melihat fase-fase yang menyertainya. Fase-fase tersebut diawali dengan meningkatnya jumlah penduduk usia produktif, lalu selanjutnya adalah kondisi di mana rasio ketergantungan yang semakin menurun dan fase akhirnya dari bonus demografi seperti yang dialami oleh Jepang, yaitu terjadi peningkatan jumlah penduduk usia nonproduktif (lansia).

Usia-usia produktif ini tidak hanya berdasarkan fisik saja tetapi juga usia produktif yang didasari atau disesuaikan dengan pola kehidupan yang ada. Jadi harus juga disesuaikan dengan modal sosialnya seperti kehidupan yang biasanya bertani, usia produktif dalam pertanian tentunya akan berbeda fungsinya dengan usia produktif dalam industri barang dan jasa atau nelayan, atau berladang atau kebun.

MODAL MANUSIA (HUMAN CAPITAL)

Faktor manusia sangatlah penting di dalam pembangunan suatu bangsa, jumlah penduduk yang banyak bisa menjadi berkah ataupun bencana, tergantung bagaimana suatu negara mengembangkannya. Korea dan Jepang telah menunjukkan bagaimana pengembangan manusia disertai infrastruktur yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan dari bangsanya. Bagaimana dengan Indonesia? Selayaknya negara Indonesia dapat menghasilkan manusia yang dapat menjadi modal dalam tumbuh kembangnya bangsa ini.

Kita menyadari betul bahwa bangsa Indonesia ini tidak hanya terdiri dari beraneka ragam suku bangsa yang memunculkan budaya yang berbeda-beda juga mengisi berbagai pola hidup dari yang subsisten hingga industri barang dan jasa. Kedua bentuk istilah ini yaitu ragam suku bangsa dan pola hidup akan membuat perbedaan yang sangat besar bagi tingkah laku budaya sebagai *human capital* bangsa Indonesia.

Pola hidup di daerah perdesaan dan bahkan di pedalaman sampai sekarang masih ada yang belum tersentuh oleh pola hidup lainnya, misalnya saja orang-orang yang hidup di daerah perkotaan Indonesia seperti di Bandung atau Jakarta, belum tentu pernah bertemu dan apalagi hidup di daerah kelompok masyarakat yang hidupnya berpindah-pindah seperti orang-orang di pedalaman Sumatra, Kalimantan, dan bahkan Papua. Walaupun demikian, bukan berarti orang-orang yang hidup di pedalaman dan terpencil tersebut tidak mengalami perubahan. Dominasi bentuk masyarakat di Indonesia khususnya masyarakat industri barang dan jasa sangat memengaruhi pola kehidupan keseluruhan masyarakat di Indonesia.

Kemajuan zaman yang terjadi saat ini menunjukkan suatu perubahan 180 derajat, di mana dua puluh tahun terakhir kita selalu melihat sesuatu yang berwujudlah yang dapat diandalkan. Tetapi hal tersebut sudahlah berubah, khususnya dengan munculnya era internet, di mana sesuatu yang tidak berwujud yang menjadi mesin penggerak perekonomian. Di tahun 70-an kita masih melihat komposisi 80:20 antara industri yang berwujud terhadap industri yang tidak berwujud dalam kaitannya menghasilkan Produk Domestik Bruto, tapi saat ini kondisinya adalah 20 persen PDB berasal dari industri yang berwujud dan 80 persen nya berasal dari industri yang tidak berwujud. Hal ini dibarengi dengan perbaikan dari sistem pendidikan dan juga kesehatan. Walaupun di lain pihak kondisi ini juga ikut berkon-

tribusi terhadap kenaikan dalam standar kehidupan dan juga budaya, tetapi untuk saat ini mari kita fokus dalam kata kunci pengembangan manusia.

MANUSIA INDONESIA

Jika dahulu kita diajarkan di sekolah dasar bahwa bangsa kita ini adalah bangsa yang berbudaya dengan penduduknya yang ramah. Dan bagi saya pribadi benar-benar merasakan hal tersebut di mana saya bisa bermain seharian tanpa perlu pengawasan dari orangtua. Lalu pada saat saya menginjak remaja saya mulai melihat perubahan dalam manusia Indonesia ini, beberapa ketidakteraturan yang mulai saya rasakan. Tidak adanya budaya mengantre, tidak mau mengalah, dan sampah ada di mana-mana menjadi pandangan yang saya lihat sehari-hari. Menginjak dewasa saya mendengar isu-isu seputar korupsi dan kejahatan-kejahatan yang menjadi bahan tontonan saya dan keluarga. Hal-hal tersebut membuat saya sering pesimis dengan masa depan bangsa ini. Bagaimana nasib penerus bangsa yang dahulu di sekolah dasar selalu diceritakan oleh para guru, bahwa generasi muda adalah generasi yang penting dikarenakan di tangan merekalah nasib bangsa ini ke depannya. Dengan perubahan zaman konsep pendidikan juga mulai berubah dari yang awalnya lebih ke arah pembangunan karakter berubah menjadi lebih kompetitif dengan menitikberatkan dalam hal yang full kognitif. Bayangkan untuk masuk SD mereka diharapkan sudah bisa baca tulis, bahkan ada beberapa taman kanak-kanak yang sudah mengajarkan matematika perkalian untuk anak-anak yang cenderung masih dikategorikan usia bayi tersebut.

Kalau kita melihat kondisi manusia Indonesia saat ini menjadi pertanyaan besar, bagaimana nasib dari masa depan bangsa ini? Untuk itu diperlukan suatu perubahan dan juga strategi pengelolaan yang mendasar dalam hal pengelolaan manusia

Indonesia. Langkah awalnya adalah dengan munculnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

APARATUR SIPIL NEGARA

Jika kita melihat kondisi pegawai pemerintahan saat ini masih terlihat sangat bersifat *regulation based*. Hal ini dikarenakan selama 30 tahun pemerintahan sebelum reformasi tidak terlalu memperhatikan kinerja dari pegawai pemerintahan, yang pada masa itu disebut sebagai pegawai negeri sipil. Padahal, pada saat yang sama negara-negara tetangga kita sudah memiliki pegawai-pegawai pemerintahan yang kompeten dan juga profesional. Singapura dikenal sebagai negara dengan publik *servant* yang terbaik di dunia. Dan negara tetangga kita yang lainnya seperti Malaysia dan juga Thailand mengikuti jejak dari Singapura tersebut.

Saat ini kondisi perekonomian dunia sudah mulai bergeser, di mana pada tahun 1800-an pusat perekonomian di Benua Eropa, lalu di tahun 1900-an di Amerika, dan sekarang di tahun 2000-an di Asia. Di mana di Asia saat ini ada dua negara yang sudah menjadi kekuatan ekonomi dunia, yaitu China dan India. Dan Indonesia merupakan yang paling potensial untuk menjadi kekuatan ekonomi ke-3 di Asia. Hal ini dikarenakan 30 tahun ke depan Indonesia akan memiliki 165 juta penduduk yang produktif, seperti yang dijelaskan sebelumnya (baca: bonus demografi). Singapura tidak akan bisa menjadi kekuatan ekonomi yang ke-3 dikarenakan skala konsumsi dan produksinya yang sangat terbatas. Sehingga untuk mengantisipasi bonus demografi tersebut, diperlukan reformasi birokrasi, sebagai proses percepatan perbaikan dalam pemerintahan, dan waktu untuk perbaikan itu hanya dalam waktu kurang dari 15 tahun.

Diceritakan oleh Prof. Sofian Effendi, sebagai langkah awal dalam reformasi birokrasi adalah lahirnya Undang-Undang

Aparatur Sipil Negara (UU ASN) di tahun 2014. Setelah proses yang cukup berliku setelah inisiasi pembahasannya oleh beberapa tokoh seperti Prof. Sofian Effendi dan Priyono Tjiptoherijanto di tahun 2011, rancangan undang-undang ini diterima oleh DPR. Beberapa tokoh di Komisi II DPR seperti Basuki Tjahaja Purnama, Ganjar Pranowo, dan Agun Gunandjar ikut meloloskan rancangan UU ASN ini. Di tahun 2013 diloloskan oleh DPR yang selanjutnya diteruskan kepada pihak pemerintah.

Lebih lanjut, Prof. Sofian Effendi mengatakan ada enam poin penting yang diharapkan dengan keberadaan UU ASN ini. *Pertama,* ASN adalah suatu profesi di pemerintahan, sehingga diperlukan persyaratan, kompetensi, dan tanggung jawab untuk ASN. *Kedua,* fokus dari manajemen ASN adalah jabatan-jabatan, di mana jabatan untuk pimpinan tinggi suatu pemerintahan harus melalui proses seleksi yang berasaskan rekam jejak yang bersangkutan, seperti dalam hal integritas, kepemimpinan, dan kepeloporan yang berdasarkan kode etik. *Ketiga,* percepatan reformasi, di mana yang sebelumnya PNS lebih ke arah *regulation based,* maka saat ini ASN diharapkan dapat menciptakan *High Performance Working System,* sehingga target untuk 15 tahun melakukan perubahan terhadap birokrasi dapat tercapai. *Keempat,* perubahan sistem kepegawaian baru, hal ini ditandai dengan dimungkinkan keberadaan kontrak kerja (P3K), yang pada awalnya dikhususkan untuk kegiatan pendidikan dan kesehatan, yang selanjutnya di implementasikan juga dalam pemerintahan. *Kelima,* mendirikan Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mengawasi kode etik di lembaga negara, sebagai contoh dalam hal pengawasan penempatan suatu posisi dalam lembaga pemerintah. Dan terakhir yang *keenam,* perubahan dalam sistem penggajian dan pensiun.

Untuk poin terakhir ini yang bisa dapat memberikan dampak yang cukup signifikan dalam lima tahun ke depan apabila

CIVIL SERVICE LEGISLATION:
Waiting for Godot–By: Sofian Effendi
Publish In Jakarta Post, On June 13 2013

If you like the theater, you may have seen Samuel Beckett' s Waiting for Godot, a famous play that deals with attitudes toward man' experience on earth and the pathos, cruelty, comradeship, hope, corruption, filthiness and wonder of the human experience.

Beckett' play tells a story of the hopeless destiny of the human race, as depicted by four raffish characters, an innocent boy who twice arrives with a message from Godot, a naked tree and one or two mounds of earth.

Two of the characters, Estragon and Vladimir, are waiting for Godot, who never arrives. The other two are a flamboyant lord of the earth named Frodo, and his broken slave, Lucky, who whimpers and staggers with a rope around his neck.

Beckett uses his drama to portray the story of mankind' faith in salvation. Even at the end, Godot never comes, and the bewildered protagonists go on with their lives without knowing why they are still hoping to meet Godot.

The play provides a useful parallel to the controversy surrounding the new Indonesian civil service legislation over the last few weeks.

I recently received a text message from a friend, a former senior executive at the State Secretariat, which relayed a very discouraging message: 'The inner circle in President' executive office will plunge RUU ASN [the civil service bill] into the sea.'

Holding up this bill is a real threat to a country aspiring to be the seventh largest economy in the world by the middle of this century. Indonesia needs to work very hard in a very short time to develop a highly professional and dynamic national public service to lead the country.

This is in order to realize two digit economic growth, build national capacity to deliver quality public services for its close to 300 million population, and turn its 220 million-strong productive population into a demographic dividend before the country celebrates its centennial year.

Around mid-July 2011, the House of Representatives approved an initiative to propose new legislation on the Indonesian civil service to replace Law No. 43/1999 on state employees.

The new legislation would define the Indonesian civil service as profession with basic norms, codes of conduct, specific competencies and requirements. The new legislation would also provide two employment statuses, civil servants and contractual government employees.

It would set up career leader services for senior executives in national and subnational agencies and establish an independent committee to formulate

regulations for a meritocratic civil service and its implementation by agencies of national and subnational government.

The legislation would also introduce a single salary scheme and a defined contribution pension scheme for employees of the Indonesian civil service.

In short, the new law would prepare the Indonesian civil service to face many upcoming challenges.

With an economic growth of 6 to 6.5 percent per annum sustained over 15 years, Indonesia is becoming a middle-income country.

A gross domestic product (GDP) of US$1,126 trillion in 2012 put Indonesia on the list of G-27 countries, and this during a period where many countries have struggled to avoid negative growth rates.

Although GDP growth in the first quarter of 2013 was lower than previous years, Indonesia'€ high economic growth continues to be the envy of many countries.

Last March, the United Nations Development Program (UNDP) launched its 2013 human development report entitled The Rise of the South. After more than a century of domination by the North, the report describes the rebalancing of economic power between the North and the South, the rise in South-South trade and interconnectedness with spillover effects, and the rapidly growing middle-class in the South.

The report places Asian countries at the forefront of the new Southern hemisphere.

It identifies more than 40 developing countries that have done better than expected in terms of human development in recent decades.

With their progress accelerating over the past 10 years, Indonesia, Mexico, South Africa, Thailand, Turkey and other developing countries are becoming leading actors on the world stage, with China, India and Brazil outperforming other high performing countries.

The main drivers behind these fast-rising powers are: the existence of strong, proactive and responsible states, fully capable of developing both public and private sector policies based on long-term leadership, shared norms, values and rules and institutions that build trust and cohesion; strategies built around 'importing what the rest of the world knows and exporting what they want'; and third, an impressive level of public investment in infrastructure, health and education.

To be able to develop national capacity in these three areas, Indonesia needs to develop a very dynamic public service.

To accelerate the transformation of its ineffective and corruption-prone public service at national and subnational levels, the country needs to speed up deliberations of the civil service bill, which over the last three years has moved at a snail's pace.

From 2011 up to early 2013 at least 31 meetings were organized by Administrative Reforms Ministry as well as by the Steering Committee for National. Bureaucracy Reform chaired by Vice President Boediono, but as of mid-May, no decision had been reached.

A delay in this legislation shows the strength of resistance against a program pushing for change. This resistance is spearheaded by the top staff of major ministries who want to protect their short-term interests, not the long-term interests of Indonesian citizens

Like Gregory in Beckett's drama, whose sole individual interest is to take very tight shoes off his feet, some high-ranking officials in the Indonesian bureaucracy are not willing to relinquish their powers and accept a new wave of change.

In a Cabinet meeting on May 23, President Susilo Bambang Yudhoyono stated he wanted to make a new Indonesian Civil Service Law a legacy of his administration.

Unlike the climax in Beckett's drama, with the continued absence of Godot at the end of the play, for the sake of the Indonesian people it is hoped that what they are waiting for will soon come true and the President will finally give his 'aye' to an Indonesian Civil Service Law for the 21st century.

http://www.thejakartapost.com/news/2013/06/13/civil-service-legislation-waiting-godot.html

tidak segera dilakukan perbaikan. Di mana perubahan yang diinginkan adalah gaji skala tunggal seperti yang diberlakukan di dunia industri. Kondisi penggajian saat ini bagi ASN adalah terdiri dari beberapa unsur gaji, seperti gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, dan tunjangan kinerja (di mana kalau di dunia pendidikan hanya posisi guru besar yang mendapatkan tunjangan ini). Dan selama ini potongan untuk dana pensiun tersebut hanya 5 persen dari jumlah total gaji yang diterima, misalkan gaji seorang pegawai pemerintahan adalah Rp 4,5 juta, maka potongan untuk dana pensiunnya adalah sebesar Rp 225 ribu. Hal ini yang sulit dipenuhi, dikarenakan pada saat seorang pensiunan mendapatkan uang pensiunnya, sebenarnya hanya 5 persen dari uang pensiun tersebut yang merupakan kontribusi dari pegawai.

Adapun yang 95 persen lainnya merupakan subsidi dari pemerintah, dan diperkirakan dalam lima tahun ke depan biaya subsidi yang harus disiapkan oleh pemerintah untuk pensiun tersebut itu mencapai Rp 180 triliun. Sehingga apabila situasi ini tidak segera diperbaiki, niscaya dalam lima tahun ke depan Indonesia bisa bernasib sama seperti Yunani, menjadi negara yang bangkrut.

Pembahasan mengenai ASN akan diperjelas di bab-bab selanjutnya dalam buku ini. Tetapi sebelum membahas lebih jauh mengenai ASN, ada baiknya kita melihat perspektif lain dalam bangsa ini, khususnya dalam hal budaya nasional agar kita dapat memahami bagaimana budaya nasional tersebut ikut memengaruhi kinerja dari lembaga pemerintahan, baik di tingkat pusat dan juga daerah.

P3K yang awalnya untuk dosen dan dokter mulai diaplikasikan di pemerintahan, di mana hal ini dilakukan oleh beberapa daerah. Ada miskonsepsi mengenai P3K ini dengan penggunaan lelang jabatan, di mana terminologi lelang jabatan ini memiliki konotasi sesuatu yang transaksional. Padahal, dalam UU ASN yang dimaksud dengan pemenuhan tenaga P3K ini bisa dilakukan dengan konsep Seleksi Terbuka.

Sebenarnya penempatan pegawai dari luar dan kalangan profesional sudah dilakukan pada zaman Presiden Soeharto, di mana pada saat itu Presiden Soeharto meminta B.J. Habibie untuk masuk dalam pemerintahan dan pada saat itu dijadikan PNS dengan Golongan IVE. Hal tersebut dapat dilakukan pada masa itu mengingat otoritas dari Presiden Soeharto yang cukup kuat. Tetapi hal tersebut akan sulit dilakukan di era reformasi ini. Oleh sebab itu, diperlukan payung hukum untuk memfasilitasi mekanisme pemenuhan suatu posisi di pemerintahan dari tenaga-tenaga profesional di luar pemerintahan.

Bagian 2

Masyarakat dan Budaya Indonesia

MASYARAKAT INDONESIA

> Sinar matamu, tajam namun ragu. Kokoh sayapmu semua tahu. Tegap tubuhmu takkan tergoyahkan. Kuat jarimu kala mencengkeram. Bermacam suku yang berbeda, bersatu dalam cengkrammu .... ("*Bangun Putra Putri Pertiwi*", Iwan Fals, 1981)

Keberadaan orang Indonesia atau yang disebut dengan masyarakat Indonesia dikenal dengan orang yang tinggal di kepulauan dan oleh sebab itu ketergantungan dengan laut sangatlah kuat, laut dijadikan sarana untuk transportasi antarpulau. Dengan demikian, masyarakat Indonesia sudah tersebar di pulau-pulau membentuk aneka ragam kebiasaannya, sering dikatakan sebagai bangsa maritim karena nenek moyang orang Indonesia adalah pelaut.

Bersamaan dengan itu, daratan Indonesia yang banyak terdapat pegunungan, dengan gunung-gunung api baik yang aktif yang dikatakan sebagai daerah cincin api (*ring of fire*) maupun gunung-gunung yang sudah tidak aktif dan bahkan terdapat pegunungan dengan salju abadi serta hutan tropis dengan berbagai binatang endemik menyebabkan tersebarnya orang Indonesia tinggal menetap di daerah-daerah pedalaman dengan pengolahan tanah serta hewan yang terdapat di dalamnya. Tanah yang subur mendorong masyarakat Indonesia untuk hidup

bercocok tanam sebagai bangsa yang agraris.

Dua sifat bangsa Indonesia yang maritim dan agraris dapat dikatakan mengarah pada masyarakat yang majemuk. Orang-orang Indonesia yang hidup berkelompok dengan alur cerita asal usul atau mitologi yang beraneka ragam ini menyebut kelompok-kelompok sosial ini sebagai suku bangsa.

Semua suku bangsa disatukan dalam sebuah cengkeraman burung garuda sebagai simbol nasional bangsa Indonesia dan disimbolkan dengan satu istilah sanskerta *Bhinneka Tunggal Ika. Bhinneka Tunggal Ika* pada masa lalu sering diterjemahkan dengan adanya berbagai ragam suku bangsa dengan kebudayaannya yang khas dan diikat oleh rasa kebangsaan Indonesia. Bineka ini lebih dikenal dengan aneka ragam suku bangsa. Sehingga dengan demikian Indonesia dikenal dengan kemajemukannya (plural), atau masyarakat majemuk, masyarakat yang terdiri dari berbagai suku bangsa yang menempati daerah asal mitologinya yang disatukan oleh sistem politik sebagai pemersatunya sebagai satu bangsa.

Bila kita memahami suku bangsa, maka terbayang di benak kita adanya sekelompok orang dengan identitas tertentu yang mempunyai batasan wilayah sebagai asal muasal dari kelompok sosial yang bersangkutan dan yang lebih penting lagi adalah tingkah laku yang spesifik yang ditunjukkan oleh sekelompok orang tersebut dalam menanggapi masalah yang dihadapi. Sekelompok orang yang disebut sebagai suku bangsa ini mempunyai serangkaian tindakan yang spesifik yang seakan mempunyai kebudayaan yang satu, dan sering kita acu sebagai kebiasaan atau adat dari sekelompok orang yang disebut suku bangsa tersebut.

Biasanya suku bangsa juga mempunyai latar belakang wilayah asal muasal masyarakatnya yang tecermin pada mitologi yang sama sehingga bersifat homogen. Para ahli antropologi

pada masa lalu mencoba untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pola kehidupan masing-masing suku bangsa ini secara jelas yang seakan terpisah dari kelompok sosial lainnya, sehingga tampak suatu kebiasaan yang melekat dalam pola kehidupan kelompok sosial ini.

Gambaran yang menyeluruh dari satu suku bangsa ini merupakan sebuah gambaran etnografi yang tidak hanya bicara pola aktivitas sehari-hari dari kelompok sosial yang ditulis, tetapi juga segala lingkungan alam yang menjadi ciri khas dari suku bangsa yang bersangkutan. Masyarakat Indonesia memang tidak lepas dari keberadaan masyarakat suku bangsa yang memang sudah berada dan tumbuh di wilayah Nusantara ini sebelum adanya Republik Indonesia.

Di Pulau Sumatra terdapat suku bangsa: Aceh, Alas, Aneuk Jamee, Gayo, Gayo Lut, Gayo luwes, Gayo Serbejadi, Kluet, Simeulu, Singkil, Tamiang, Bengkulu, Enggano, Kaur, Lembak, Muko-Muko, Pekal, Rejang, Serawai, Suban, Orang Rimba, Batin, Jambi, Kerinci, Penghulu, Pindah, Lamung, Akit, Hutan, Kuala, Laut, Lingga, Riau, Sakai, Talang Mamak, Mentawai, Minangkabau, Ameng Sewang, Anak Dalam, Bangka, Belitung, Enim, Kayu Agung, Kikim, Kisam, Komering, Lahat, Lematang, Lintang, Lom, Mapur, Meranjat, Musi, Musi Banyuasin, Musi Sekayu, Ogan, Palembang, Pasemah, Pedamaran, Pegagan, Rambang Senuling, Ranau, Rawas, Saling, Sekak, Semendo, Angkola, Asahan, Dairi, Karo, Langkat, Mandailing, Nias, Pakpak, Pesisir Natal, Siladang, Simalungun, Toba, Ulu Muara Sipongi, dan Melayu.

Di Pulau Jawa dapat diidentifikasi suku bangsa: Yogyakarta, Betawi, Baduy, Banten, Cirebon, Naga, Sunda, Bagelen, Banyumas, Jawa, Nagarigung, Samin, Bawean, Jawa Timur, Madura, Surabaya, Tengger, dan Using.

Di Bali dan Nusa Tenggara terdapat suku bangsa: Bali, Lo-

loan, Nyama Selam, Trunyan, Bayan, Bima, Dompu, Donggo, Kore, Mata, Mbojo, Sasak, Sumbawa, Abui, Alor, Anas, Atanfui, Babui, Bajawa, Bakifan, Blagar, Boti, Dawan, Deing, Ende, Faun, Flores, Hanifeto, Helong, Kabola, Karera, Kawel, Kedang, Kemak, Kemang, Kolana, Kramang, Krowe Muhang, Kui, Labala, Lamabolot Lemma, Lio, Manggarai, Marae, Maung, Mela, Modo, Muhang, Nagekeo, Ngada, Noenleni, Riung, Rongga, Rote, Sabu, Sikka, Sumba, dan Tetun.

Di Pulau Kalimantan terdapat suku bangsa: Babak, Badat, Barai, Bangau, Bukat, Cempedek, Dalam, Darat, Darok, Desa, Dusun, Embaloh, Empayuh, Engkarong, Ensanang, Entungau, Galik, Gun, Iban, Jangkang, Kalis, Kantuk, Kayan, Kayanatn, Kede, Kendayan, Keramai, Klemantan, Kopak, Koyon, Lara, Limbai, Maloh, Mayau, Mentebak, Menyangka, Menyanya, Merau, Mualang, Muara, Muduh, Muluk, Ngabang, Ngalampa, Ngamukit, Nganayatn, Panu, Pengkedang, Pompang, Pontianak, Pos, Punti, Randuk, Ribun, Sambas, Sanggau, Sani, Seberuang, Sekajang, Selayang, Selimpat, Senangkan, Senunang, Sisang, Sintang, Suhaid, Sungkung, Suruh, Tabuas, Taman, Tingui, Abal, Bakumai, Banjar, Beraki, Berangas, Bukit, Dusun Deyah, Harakit, Pagatan, Pitap, Bantian, Bawo, Lawangan, Maanyan, Ngaju, Ot Danum, Paku, Punan, Siang, Tamuan, Auheng, Baka, Bakung, Basap, Benuaq, Berau, Berusu, Bem, Bulungan, Busang, Dayak, Huang Tering, Jalan, Kenyah, Kulit, Kutai, Long Gelat, Long Paka, Modang, Oheng, Pasir (Paser), Penihing, Saq, Seputan, Tidung, Timai, Tou, Tukung, dan Tunjung.

Di Pulau Sulawesi dapat diidentifikasi suku bangsa: Abung Bunga Mayang, Bentong, Bugis, Daya, Duri, Luwu, Makassar, Mandar, Massarempulu, Selayar, Toala, Toraja, Towala-Wala, Tolaki, Bada, Bajau, Balaesang, Balantak, Banggai, Bungku, Buol, Dampelas, Dondo, Muna, Tomia, Wakotobi, Wawonii, Bantik, Bintauna, Bolaang Mongondow, Bolaang Uki, Borgo,

Gorontalo, Kaidipang, Minahasa, Mongondow, Polabi, Ponosakan, Ratahan, Sangihe, Talaud, Tombulu, Tonsawang, Tonsea, Tonteboan, dan Toulour.

Di Kepulauan Maluku terdapat suku bangsa: Alune, Ambon, Aru, Babar, Bacan, Banda, Buli, Buru, Galela, Gane, Gebe, Halmahera, Haruku, Jailolo, Kei, Kisar, Laloda, Leti, Lumoli, Maba, Makian, Mare, Memale, Moa, Modole, Morotai, Nuaulu, Pagu, Patani, Pelauw, Rana, Sahu, Sawai, Seram, Tanimbar, Ternate, Tidore, Tobaru, Tobelo, Togutil, Wai Apu, Wai Loa, dan Weda.

Di Pulau Papua dapat diidentifikasi suku bangsa: Aero, Airo Sumaghaghe, Airoran, Ambai, Amberboken, Amungme, Anu, Arfak, Asmat, Auyu, Ayfat, Baso, Baudi, Berik, Bgu, Biak, Borto, Buruai, Citak, Damal, Dani, Dem, Demisa, Demta, Dera, Edopi, Eipomek, Ekagi, Ekari, Emumu, Eritai, Fayu, Foau, Gebe, Gresi, Hattam, Humboldt, Hupla, Inanwatan, Irarutu, Isirawa, Iwur, Jaban, Jair, Kaburi, Kaeti, Kais, Kalabra, Kamberau, Kamoro, Kapauku, Kapaur, Karon, Kasuweri, Kaygir, Kembrano, Kemtuk, Ketengban, Kimaghama, Kimyal, Kokoda, Kombai, Korowai, Kupol, Kurudu, Kwerba, Kwesten, Lani, Maden, Mairasi, Mandobo, Maniwa, Mansim, Manyuke, Marind Anim, Meiyakh, Mey Brat, Mimika, Moire, Mombum, Moni, Mooi, Mosena, Murop, Muyu, Nduga, Ngalik, Ngalum, Nimboran, Palamul, Palata, Pisa, Sailolof, Samarokena, Sapran, Sawung, Sawuy, Sentani, Silimo, Tabati, Tehid, Timorini, Uruwai, Waipam, Waipu, Wamesa, Wanggom, Wano, Waris, Waropen, Wodani, Yahray, Yali, Yapen, Yaqay, dan Yey.

Perbedaan geografi walaupun menyebabkan perbedaan tindakan dan penggolongan-penggolongan tertentu dalam suku bangsa yang homogen, tetap akan menyamai ciri-ciri suku bangsa. Penggolongan ini terjadi dari proses adaptasi yang ada terhadap lingkungan masing-masing golongan yang

bisa berbeda-beda. Tetapi berkaitan dengan sifat homogen ini, tidak berarti setiap golongan berdiri sendiri-sendiri, melainkan merupakan serangkaian pelengkap yang membentuk suku bangsa tadi. Merupakan unsur-unsur yang berkaitan satu sama lain yang diperlukan untuk membentuk satu kesatuan.

BUDAYA INDONESIA

Pola pemahaman kesukubangsaan ini sudah demikian melekat dalam benak kita sehingga terbayang suku bangsa dengan satu kebudayaannya yang spesifik, dan ini sangat dimungkinkan karena pada masa lalu hubungan sosial antarsuku bangsa sangat jarang terjadi. Sehingga apabila kita menyebut salah satu suku bangsa maka terbayang segala tingkah lakunya, seperti kebudayaan Aceh, Sunda, Bali, dan Mentawai.

Masyarakat dengan kebudayaannya adalah sebuah satuan yang tidak akan terlepas satu dengan lainnya, artinya tidak ada masyarakat tanpa kebudayaan, begitu juga sebaliknya tidak ada kebudayaan tanpa masyarakat. Keduanya ini saling memengaruhi, masyarakat menciptakan kebudayaan agar dapat digunakan mengatur hubungan antar-anggota masyarakat.

Masyarakat dan kebudayaan ini akan sangat terkait dengan lingkungan hidup di dalam suatu wilayah tertentu, dan ini memberikan corak kesesuaian kehidupan manusianya dengan bentuk lingkungan hidupnya. Adanya pola yang sama dalam masyarakat yang berbeda apabila berada pada wilayah yang sama atau mirip, misalnya pada daerah pantai, kehidupan masyarakat di daerah tersebut tentunya akan mempunyai pola yang sama, misalnya hidup dengan mengandalkan usaha mencari ikan sebagai kebutuhan pokoknya. Walaupun mempunyai pola yang sama dengan lingkungan wilayah yang sama, masyarakat ini pun akan mempunyai corak tingkah laku yang berbeda antara satu dan lainnya serta corak ini dibentuk oleh

budaya yang dianutnya sehingga spesifik dalam sifatnya.

Kebudayaan yang dimaksud di sini adalah suatu sistem yang sifatnya abstrak dan berada "di atas" atau "di luar" individu-individu anggota masyarakat dan dipakai sebagai sarana interpretasi atau pemahaman yang merupakan suatu rangkaian model-model kognitif (pengetahuan) yang dihadapkan pada lingkungan hidup manusia. Atau dapat dikatakan sebagai referensi dalam mewujudkan tingkah laku berkenaan dengan pemahaman individu terhadap lingkungan hidupnya. Jadi, dapat dikatakan bahwa kebudayaan diartikan sebagai serangkaian model-model referensi yang berupa pengetahuan mengenai kedudukan kelompok sosial tertentu secara struktural dalam masyarakat yang lebih luas, sehingga tingkah laku yang muncul sebagai respons terhadap pola-pola interaksi dan komunikasi di antara kelompok-kelompok.

Pedoman yang digunakan sebagai acuan ini bersifat "memaksa" untuk diikuti oleh para anggota-anggotanya, dan apabila tidak diikuti oleh salah satu anggotanya maka anggota tersebut akan mendapatkan "sanksi" dari anggota lainnya dan dianggap menyimpang dari kebiasaan yang berlaku. Akibat dari penyimpangan yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang anggotanya, maka dapat menyebabkan pertentangan dan bahkan konflik antar-anggota karena pola interaksinya akan terganggu. Oleh karena itu, dalam setiap masyarakat terdapat status dan peran-peran yang berupa struktur sosial yang gunanya untuk mengatur hubungan setiap anggota masyarakat.

Rangkaian model-model referensi yang digunakan tersebut didasari pada inti dari suatu kebudayaan. Di sini yang dimaksud dengan inti dari kebudayaan (*core of culture*) yang ada di diri masing-masing individu terdiri dari pandangan hidup (*world view*) dan keyakinan (*belief*), keduanya dibungkus oleh *ethos* (sistem pedoman etika berkenaan dengan baik dan tidak

baik). Pandangan hidup dan keyakinan tersebut akan mendorong memunculkan tindakan dan tingkah laku setelah melalui rangkaian sistem etika, sehingga perwujudan tindakan seseorang tersebut akan berisi juga simbol-simbol yang berupa etika yang berlaku dalam kebudayaan masyarakat yang bersangkutan.

Apabila menyangkut secara keseluruhan masyarakat, maka pandangan hidup dari orang per orang tersebut adalah berupa nilai budaya masyarakat sedangkan keyakinan dapat berupa kepercayaan dengan segala atribut yang melingkupinya. Nilai budaya ini menjadi sebuah keadaan yang akan dicapai oleh sebuah masyarakat dan apabila menyangkut bangsa, dan negara maka nilai budaya atau pandangan hidup ini dikatakan sebagai ideologi.

Dilihat dari definisi atau pengertian tentang kebudayaan, maka kebudayaan sering dipahami sebagai pengetahuan yang diperoleh melalui sosialisasi dan percampuran dengan kebudayaan masyarakat lain, yang digunakan oleh manusia untuk menginterpretasikan pengalaman dan melahirkan tingkah laku (Spradley, 1997: 5). Pengetahuan budaya yang diperoleh seseorang dari suatu proses belajar yang terus-menerus di mana pengetahuan tersebut digunakan oleh seseorang tersebut untuk menginterpretasikan lingkungannya dan melahirkan suatu strategi yang digunakan oleh seseorang itu untuk menghadapi lingkungannya, sehingga pengetahuan budaya tersebut merupakan juga sistem makna yang hanya dipahami secara sepakat oleh anggota-anggota suatu masyarakat tertentu.

Sebagai suatu sistem makna, pengetahuan budaya yang dimiliki bersama tersebut, dipelajari, diperbaiki, dipertahankan, dan didefinisikan dalam konteks berinteraksi. Lebih lanjut, manusia selalu membutuhkan sesuatu yang merupakan suatu bentuk sistem pengetahuan untuk menginterpretasikan dunia

mereka dan akan menyebabkan tingkah laku sosial yang disebut kebudayaan. Kebudayaan memang adalah sistem pengetahuan yang digunakan oleh manusia untuk membentuk tindakan mereka, dan menginterpretasikan lingkungan dan perilaku orang lain. Dari sini dapat dijelaskan bahwa walaupun seorang individu mempunyai status yang sama dalam suatu masyarakat, akan tetapi karena mempunyai latar belakang kebudayaan yang berbeda, maka tindakan masing-masing individu tersebut akan berbeda, seperti seorang direktur dalam sebuah perusahaan akan berbeda tingkah lakunya dengan direktur lainnya dalam perusahaan yang berbeda.

Dalam konteks pengetahuan tersebut, maka kebudayaan akan berisi konsep-konsep yang digunakan oleh pemiliknya dalam menghadapi berbagai permasalahan yang ada dalam lingkungannya dan memanfaatkannya demi memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya di mana kemudian seseorang akan mencari pengetahuan mana yang dianggapnya paling sesuai dan mewujudkannya dalam tindakan-tindakan sosial. Tindakan sosial di sini diartikan sebagai dorongan-dorongan atau motivasi dari dalam diri pelaku untuk memenuhi kebutuhan atau tanggapan (respons) terhadap rangsangan-rangsangan dari luar yang berasal dari lingkungan (Suparlan, 1999)

Berkaitan dengan pemahaman kebudayaan di atas, seseorang akan selalu menggunakan pengetahuan budaya yang menjadi acuannya di mana pengetahuan budaya tersebut ada dalam latar belakang kebudayaan sukubangsanya, bangsa atau latar belakang golongannya. Pengetahuan budaya atau nilai-nilai budaya tersebut kemudian diwujudkannya dalam penggunaan simbol dan atribut-atribut budaya yang akan memberikan ciri budaya tertentu. Di dalam interaksi sosial, seseorang juga akan menggunakan pengetahuan budaya tersebut untuk melakukan penilaian sosial terhadap orang lain. Ia akan me-

lakukan penggolongan-penggolongan sosial terhadap orang lain berdasarkan atribut-atribut budaya yang dikenakannya di mana ia mendasarkannya pada pengetahuan budaya yang dimilikinya dan diwujudkan dalam tindakan budaya atau tradisi yaitu tingkah laku yang berpola.

KEHIDUPAN SOSIAL BUDAYA ATAU TRADISI

Masyarakat dipahami sebagai suatu keseluruhan hubungan antarkelompok sosial dan individu dalam status dan peran yang berbeda di mana mereka hidup dalam wilayah tertentu (Barfield, 1997: 436). Di dalam masyarakat terdapat berbagai kelompok dan golongan yang saling berhubungan. Masyarakat dapat dipahami sebagai suatu struktur sosial karena ia merupakan hubungan antarstatus dan peran. Dalam struktur sosial tersebut terdapat sistem nilai atau norma, norma-norma yang berdasarkan kebudayaan yang ada yang menjadi acuan bagi orang-orang yang ada dalam masyarakat tersebut untuk bertindak dalam pranata-pranata yang ada. Pranata sosial di sini merupakan sebuah aktivitas-aktivitas khusus manusia dalam rangka melaksanakan kehidupannya, dan ini ada dalam kehidupan masyarakat. Dalam pranata sosial ini individu-individu sebagai anggota masyarakat diatur status dan perannya.

Demikian pula halnya dengan status dan peranan yang bersumber pada sistem penggolongan yang ada dalam kebudayaan masyarakat yang bersangkutan, dan yang berlaku menurut masing-masing pranata dan situasi sosial di mana hubungan sosial tersebut terwujud (Rudito, 2003). Masyarakat di sini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Parsudi Suparlan (2000) adalah hubungan antar-peranan-peranan yang dijalankan sesuai dengan norma-norma yang berlaku yang peranan-peranan tersebut membentuk struktur-struktur yang terwujud sebagai pranata-pranata sosial. Sehingga dari sini

dapat dijabarkan bahwa masyarakat adalah kumpulan peran-peran yang dimainkan oleh individu-individu sehingga individu-individu tersebut dapat saja berganti tetapi peran-peran tersebut masih tetap ada dalam kehidupan. Contoh, peran seorang mahasiswa akan terus ada dan relatif tetap atau stabil, sedangkan mahasiswanya akan berganti terus-menerus.

Masing-masing pranata sosial yang berlaku di masyarakat akan mempunyai keterkaitan antara satu dan lainnya guna pemenuhan kebutuhan dari individu sebagai anggota masyarakat. Sehingga untuk menjelaskan peranan kebudayaan dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan manusia, maka perlu dilihat kebudayaan dalam perwujudannya yaitu yang terdiri atas pranata-pranata sosial yang masing-masing berdiri sendiri tetapi sangat berkaitan satu dengan lainnya, yaitu: bahasa dan komunikasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi, organisasi sosial, agama dan kesenian. Di antara pranata-pranata sosial yang penting dalam penentuan tingkat pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan kehidupan manusia adalah ilmu pengetahuan dan teknologi serta ekonomi, hal ini berkaitan dengan kedudukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ekonomi yang berhubungan langsung dengan lingkungan.

Kebutuhan manusia akan diusahakan untuk dipenuhi oleh teknologi dalam rangka beradaptasi terhadap lingkungan, baik lingkungan alam, sosial dan binaan (kebudayaan). Teknologi digunakan untuk memenuhi syarat hidup bagi manusia yaitu mata pencaharian (pemenuhan akan makanan), setelah pemenuhan akan makanan tercapai dengan menggunakan pengetahuan dan teknologi, maka manusia akan menetapkannya dengan unsur lain agar tetap berpola, seperti unsur religi dengan keterlibatan simbol-simbol religi berkenaan dengan makanan dan tindakan mana yang baik dan tidak baik, haram dan tidak haram, pantangan dan tidak pantangan, dan juga mengatur

sistem upacara untuk menetapkan kegiatan tersebut terkait dengan pengetahuan tentang dunia supranatural yang ada.

Selain itu, unsur lain juga mendukung seperti organisasi sosial yang mengatur peranan dari para individu dalam masyarakat yang bersangkutan, dalam organisasi sosial diatur status individu-individu yang terlibat di dalamnya guna keteraturan hubungan sosial yang terjadi dalam masyarakat. Kesemua itu diatur guna memberikan keajekan dalam pola mata pencaharian, selanjutnya adalah unsur-unsur seni, bahasa, dan lainnya juga mendukung bagi keajekan tersebut. Penggunaan simbol-simbol bahasa untuk membedakan segala tindakan dan benda-benda yang ada di sekitar kelompok sosial manusia yang bersangkutan. Contoh, seni dalam menyabit padi, adanya istilah-istilah yang berkaitan dengan jenis-jenis padi yang ditanam dalam masyarakat dengan pola hidup pertanian sawah.

Batasan yang lebih kecil dari suatu masyarakat adalah komunitas yang di sini dimaksudkan adalah suatu kumpulan orang-orang yang saling mengenal satu sama lain dengan melalui jaringan-jaringan sosial dan jaringan kekerabatan. Warga komunitas biasanya akan berkumpul secara berkala untuk saling berkomunikasi dalam pranata sosial yang berdasarkan pada kebudayaan yang dimiliki oleh komunitas yang bersangkutan.

Dalam mewujudkan kehidupannya, manusia akan berkelompok sebagai satu kesatuan sosial dalam lingkungan tertentu, satu kesatuan sosial manusia akan mewujudkan tingkah laku yang spesifik yang hanya dimiliki oleh kesatuan sosial yang bersangkutan. Artinya, bahwa masing-masing kesatuan sosial tersebut mempunyai kebudayaan yang spesifik yang membedakannya dengan kesatuan sosial lainnya.

Kita sering mendengar dan bahkan melihat bagaimana tingkah laku sekelompok orang dalam menanggapi suatu ma-

salah yang mungkin berbeda dengan cara kita menangani masalah yang sama. Kejadian keperbedaan pemahaman terhadap fenomena yang sama ini sering menjadi olok-olok dalam berhubungan sosial antarmereka yang berbeda budaya.

Berikut contoh pada suatu masyarakat yang sama, yaitu bagaimana sekelompok orang menanggapi sekumpulan kertas-kertas yang dipahami sebagai sampah dan lainnya dipahami sebagai bahan untuk menghasilkan uang. Bagi seorang penulis, kertas-kertas yang telah ditulisnya dan dianggap salah, maka kertas tersebut diremas-remas dan dimasukkan ke dalam tong sampah. Tetapi di pihak lain, kertas-kertas tersebut dikumpulkan dan ditata untuk dirapikan dan kemudian dijual, karena mempunyai nilai uang yang baik. Sehingga dari kedua kejadian tersebut, satu pihak menanggapi kertas tersebut sebagai sampah dan di lain pihak menanggapi kertas tersebut sebagai bahan baku untuk menghasilkan uang.

Contoh tadi mungkin banyak yang lain yang mirip dengan contoh tersebut di sekeliling kita, dan bahkan kita dapat tersenyum manakala melihat tingkah laku orang dari pola hidup yang berbeda dalam menanggapi suatu masalah yang berasal dari lingkungan kita. Begitu pula tingkah laku kita dalam menanggapi masalah yang biasa orang lain lakukan, kita pun akan ditertawakan. Seperti seorang pemimpin korporat dari lingkungan industri jasa yang berusaha untuk menugal untuk menanam bibit pohon di wilayah kehidupan para petani ladang di daerah pedalaman Kalimantan.

Menugal dan menanam bibit di pedalaman Kalimantan merupakan kebiasaan orang-orang di daerah pedalaman Kalimantan, sehingga tingkah laku menugal oleh orang dari pola hidup industri jasa tersebut (korporat) dilihat aneh karena kaku dan tidak seperti orang pedalaman Kalimantan menugal. Akibatnya pemimpin korporat tersebut akan ditertawakan oleh

orang pedalaman Kalimantan ketika melihat proses tersebut. Begitu juga sebaliknya, ketika orang pedalaman Kalimantan berusaha untuk menggunakan komputer di wilayah korporat, tentunya akan terlihat aneh dan ditertawakan oleh orang korporat.

Bahkan ketika orang yang berasal dari industri jasa mencoba meniru orang pedalaman Kalimantan untuk membuka hutan akan terjadi kesemrawutan dan bahkan petaka, sebagai contoh sebagian korporat (dari industri jasa) mencoba membuka lahan dengan cara membakar, maka akibatnya terjadi kebakaran hutan yang meluas. Dari sini dapat dilihat bahwa suatu teknik tertentu yang dipunyai oleh sekelompok orang dengan kebudayaannya sendiri akan berbeda cara dengan kelompok sosial lainnya, untuk memahami kebiasaan orang lain dari kelompok sosial yang berbeda tentunya harus juga melihat rangkaian tindakan yang berkenaan dengan teknik tertentu. Dalam pembakaran hutan tentunya sangat terkait dengan cuaca serta pengetahuan tentang tanah di mana areal hutannya akan dibakar.

Teknologi merupakan sarana terdepan dalam menanggapi lingkungan guna memenuhi kebutuhan manusia akan makan, teknologi ini tidak akan berdiri sendiri dalam pelaksanaannya, dan ini sangat terkait dengan sistem pengorganisasian sosial warga, sistem religi, bahasa, seni, struktur sosial, dan juga pengetahuan yang berkembang di masyarakat. Sehingga secara keseluruhan proses adaptasi tersebut membentuk sebuah pola hidup yang spesifik dari sekelompok sosial manusia di lingkungan tertentu.

Pola hidup dalam kaitan ini dapat diartikan sebagai cara-cara atau kebiasaan dari sekelompok orang dalam satu wilayah tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan beraktivitas dalam kaitannya dengan lingkungan tertentu,

sehingga dengan demikian aktivitas tersebut akan selalu berulang atau berpola atau diartikan sebagai tradisi. Oleh karena itu, pola hidup akan selalu berbeda-beda apabila kita memandangnya dalam konteks ruang dan waktu yang dalam hal ini lingkungan yang dihadapi oleh sekelompok orang tersebut.

Tulisan-tulisan orang Eropa tentang perkembangan masyarakat di dunia tampaknya mengarah pada bentuk perkembangan yang besifat evolusi yang dimulai dengan istilah kehidupan "primitif" yang diartikan sebagai tidak beradab dan dilawankan dengan kehidupan yang beradab. Primitif digambarkan sebagai kehidupan yang selalu berpindah-pindah, menyembah alam, dan mempunyai pola hidup yang sederhana.

Pendapat tersebut kemudian berkembang bahwa dahulu manusia hidup secara primitif tadi yang lambat laun seiring dengan berjalannya waktu dan terdapatnya penemuan-penemuan baru (*invention* dan *discovery*), maka pola hidup tersebut berkembang ke arah yang lebih kompleks dan yang paling kompleks adalah kehidupan industri jasa. Perkembangan masyarakat tersebut berjalan sejak ribuan tahun yang lalu.

Pendapat tersebut ternyata akan berbeda dengan kenyataannya, seperti adanya kehidupan masyarakat yang berpindah-pindah pada masa sekarang dan bahkan bertemu dengan kehidupan masyarakat industri jasa. Sehingga kita tidak dapat menyatakan bahwa manusia berevolusi dalam pola hidup kemudian akan selalu berkembang serta berubah menuju pola hidup industri jasa yang dianggap paling tinggi, dan tidak berarti bahwa kelompok manusia yang berpola hidup berpindah-pindah dengan mata pencaharian berburu nantinya akan berubah menjadi industri jasa.

Bila dilihat dan diidentifikasi, masyarakat Indonesia dalam kenyataannya tinggal dan menetap di wilayah-wilayah yang berbeda-beda antara satu dan yang lainnya, seperti masyara-

kat pantai, masyarakat pegunungan, masyarakat perdesaan, masyarakat perkotaan, masyarakat dengan komunikasi lancar dan masyarakat di pedalaman dengan sarana komunikasi yang terbatas. Masing-masing individu sebagai warga masyarakat tersebut menunjukkan tingkah laku yang spesifik dan identitas tertentu pula dalam golongan-golongan sosial yang berlaku. Masing-masing golongan sosial terikat pada suatu rasa kebersamaan sebagai satu kesatuan suku bangsa dengan segala latar belakang sejarah kebudayaannya.

Kita tidak bisa mengklaim bahwa satu suku bangsa mempunyai satu kebudayaan saja dan satu pola hidup, akan tetapi bila dilihat ternyata satu suku bangsa bisa terdiri dari berbagai kebudayaan, dan ini berkaitan erat dengan lingkungan manusia dalam suku bangsa tersebut tinggal. Akhirnya, satu suku bangsa bisa terdiri dari beberapa masyarakat yang masing-masing anggota masyarakatnya menunjukkan tindakan dan tingkah laku yang berbeda antara satu dan lainnya walaupun semuanya tergolong dalam satu suku bangsa sehingga mempunyai pola hidup yang berbeda-beda. Tingkah laku-tingkah laku yang terwujud atau yang diwujudkan oleh sekelompok manusia tersebut, mempunyai keteraturan-keteraturan yang berpola yang mempunyai arti dalam pengkategorisasian interaksi-interaksi yang terjadi. Tentunya keteraturan ini terlihat pada bentuk-bentuk tindakan yang terjadi pada masyarakat yang sama. Hal ini berkaitan dengan kebudayaan yang berlaku.

Umumnya masyarakat mempunyai suatu identitas yang membedakannya dengan identitas masyarakat lain. Perbedaan ini disebabkan karena sebagian identitas seseorang pada dasarnya bersumber dari kebudayaan yang menjadi acuan bertindak bagi orang tersebut. Identitas yang dimiliki tersebut sangat berguna bagi individunya dalam rangka interaksi sosial yang dilakukan dengan individu lain yang belum dikenal, karena dengan

identitas maka dapat diketahui dari mana individu tersebut berasal yang berarti sekaligus memperkenalkan tindakan serta budaya dari komunitas tempat orang tersebut berasal.

Identitas seseorang yang terwujud dalam interaksi sosial akan tampak dari atribut yang diwujudkannya, atribut dalam artian ini dapat dikatakan sebagai ciri-ciri, tanda-tanda, gaya bicara yang di dalam atribut tersebut terkondisikan kebudayaan yang dimiliki oleh individu yang berinteraksi. Jadi, atribut yang muncul sebagai "wakil" kebudayaan yang dimiliki oleh individu akan keluar dan tampak dalam interaksi di mana peranan-peranan dari status individu tersebut terwujud. Sehingga dengan demikian, kebudayaan sebagai suatu kumpulan simbol-simbol akan memberi makna pada perwujudannya dalam masyarakat, yang perwujudannya tersebut akan melalui sarana individu-individu yang saling berinteraksi satu sama lain dalam bentuk suasana sosial.

MASYARAKAT MAJEMUK DENGAN BUDAYA MULTIKULTUR

Bila kita lihat kehidupan masyarakat majemuk Indonesia, terdapat dua bentuk kelompok besar masyarakat, yaitu rakyat dan pemerintah. Rakyat diidentifikasikan sebagai suku bangsa-suku bangsa dan golongan-golongan sosial sebagai segmen dalam masyarakat, yang disatukan oleh sistem politik sebagai suatu masyarakat bangsa. Sistem politik yang ada dilaksanakan proses kegiatannya oleh sekelompok individu yang disebut sebagai pemerintah. Kedua segmen besar masyarakat ini menyatu dalam sebuah kesatuan nasional sebagai bangsa Indonesia.

Dalam masyarakat nasional Indonesia, aturan-aturan, moral, nilai dan norma yang dipakai dalam mengatur tindakan para individunya bersumber dari kebudayaan nasional yang sifatnya formal. Dengan demikian, perwujudannya pun akan berada pada arena-arena formal seperti pada umumnya terda-

pat di kantor-kantor pemerintah, swasta; di sekolah-sekolah, lembaga pendidikan baik nasional maupun swasta; upacara-upacara yang berkaitan dengan nasional.

Adapun pada masyarakat kesukubangsaan, segala aturan, nilai dan norma yang dipakai dalam hubungan antara sesamanya akan bersumber pada aturan-aturan yang ada pada masyarakat yang bersangkutan dan bersifat informal, seperti suku bangsa, masyarakat golongan kelas atas, menengah, bawah, kelompok-kelompok *hobby,* yang kesemuanya berbentuk komunitas. Kemunculan dari tindakan-tindakan yang bersumber dari kebudayaan masing-masingnya pada umumnya terdapat di keluarga, tempat-tempat umum, dan arena-arena informal lainnya.

Bentuk-bentuk komunitas dan masyarakat yang ada di Indonesia dapat ditengarai dan diklasifikasikan secara umum dalam berbagai pola kehidupan yang berbeda-beda satu sama lain sesuai dengan aturan adat istiadatnya masing-masing. Pola-pola kehidupan tersebut terbagi dalam bentuk perdesaan yang melaksanakan mata pencaharian dengan menghasilkan bahan mentah atau barang dan perkotaan yang melaksanakan kegiatan mata pencaharian dengan cara jasa.

Dari kedua bentuk tersebut akan terbagi lagi ke dalam beberapa kegiatan spesifik dalam pemenuhan kebutuhan akan kehidupannya, seperti:

(1) Komunitas yang mempunyai mata pencaharian berburu binatang di dalam hutan sebagai makanan kebutuhan protein dan meramu tumbuh-tumbuhan hutan dengan sistem kekerabatan serta keyakinan dan teknologi yang sederhana, komunitas-komunitas tersebut dapat diidentifikasi seperti komunitas suku bangsa di sebagian Sumatra (Kubu, Alas, dan sebagainya) dan juga suku bangsa-suku bangsa di Papua.

(2) Komunitas yang berladang dengan sistem ladang berpindah mengikuti perkembangan kesuburan tanah dengan sistem penguasaan wilayah sudah mulai tampak dengan pengukuran wilayah memakai bentuk-bentuk alamiah seperti pohon dan sungai, dan dikuatkan oleh adanya sistem kekerabatan dan keyakinan, komunitas ini banyak ditengarai di daerah-daerah sebagian Sumatra (Pekal, Sakai, dan sebagainya), komunitas suku bangsa-suku bangsa di sebagian Kalimantan (Dayak).

(3) Komunitas yang hidup dari beternak hewan liar seperti kuda, dan pada masa sekarang banyak juga hidup dari memelihara ternak sapi, kambing dengan cara melepas hewan-hewan tersebut di daerah padang rumput (sabana) tanpa dikandangkan. Kehidupan peternak seperti ini dapat ditemui di daerah-daerah Nusa Tenggara Timur.

(4) Komunitas nelayan dengan tempat tinggal yang menetap sehingga terlihat jelas penguasaan wilayah tempat tinggal serta teritorial areal penangkapan ikan, seperti komunitas di sebagian Sumatra (suku Laut, Melayu, dan sebagainya), komunitas sebagian di Sulawesi (Bugis, Makasar, dan sebagainya), komunitas sebagian di Nusa Tenggara dan Madura, dan komunitas lainnya yang hidup di pinggir pantai,

(5) Komunitas berladang menetap biasanya ditambah dengan adanya sistem pemeliharaan ternak sebagai kebutuhan protein, dibentuk komunitas ini jelas adanya penguasaan wilayah permukiman dan wilayah pengolahan sumber daya dikuatkan oleh sistem kekerabatan dan keyakinan, contoh masyarakat ini seperti di sebagian Pulau Sumatra (Batak, Aceh, dan sebagainya) dan pulau-pulau di Nusa Tenggara (Bima, Nusa Tenggara Timur, dan sebagainya).

(6) Masyarakat dengan sistem mata pencaharian bertani dengan irigasi, di sini jelas tampak adanya penguasaan wila-

yah permukiman, pengaturan sumber daya secara sosial yaitu dengan adanya jenjang sosial masyarakat dan sistem kekerabatan untuk penguasaan wilayah permukiman dan wilayah mata pencaharian ditambah dengan adanya sistem ekonomi pasar, contoh masyarakat ini seperti masyarakat yang hidup di sebagian Sumatra (Minangkabau) sebagian Pulau Jawa (Jawa, Sunda), Pulau Bali (Bali), dan Sulawesi (orang Makasar dan sebagainya).

(7) Masyarakat industri dan masyarakat pascaindustri di mana dalam bentuk masyarakat ini segala kebutuhan pencaharian untuk hidup dipenuhi dengan jasa, contoh model pola hidup jasa biasanya terdapat di kota-kota dan beberapa kantong-kantong industri di daerah pedalaman.

Masing-masing pola kehidupan ini diikuti oleh pola-pola bertindak yang sangat berbeda satu dengan lainnya, atau dalam arti mempunyai kebudayaan yang berbeda-beda sebagai pola pengetahuan, nilai aturan dan norma yang dipakai untuk memahami lingkungan dan dipakai untuk mewujudkan tingkah laku sebagai tradisinya (Suparlan, 1982, 2000, 2003).

Masing-masing pola kehidupan ini bisa terwakili juga dalam satu suku bangsa atau dengan kata lain satu suku bangsa bisa terdapat beberapa pola kehidupan, seperti anggota suku bangsa Mentawai, ada sebagian anggotanya yang berpola hidup berladang dengan bahan makanan pokok sagu yang hidup di dalam hutan sebagai wilayah kekuasaan baik sosial, politik, agama dan ekonomi, sebagian anggotanya ada juga yang hidup dalam pola hidup industri dengan jasa sebagai mata pencahariannya tinggal di kota provinsi.

Atau orang Mentawai di Pulau Siberut sebelah barat Pulau Sumatra yang sebagian hidup di dalam hutan dengan mata pencaharian berladang dan ternak, sebagian ada yang berkebun menetap dan sebagian lagi hidup di kota sebagai pegawai

negeri atau anggota parlemen daerah. Atau orang Jawa yang sebagian anggotanya hidup di daerah perdesaan dengan mata pencaharian bertani sawah, atau tinggal di pesisir pantai dengan mata pencaharian sebagai nelayan, dan sebagian lagi hidup di kota besar maupun kecil sebagai pegawai atau buruh pabrik dengan pemenuhan kebutuhannya melalui jasa. Atau orang Bugis yang sebagian anggotanya bekerja sebagai nelayan yang andal yang hidup dari mata pencaharian menangkap ikan, sebagian lagi ada yang hidup dari berdagang serta sebagian lagi ada yang hidup dari industri jasa. Atau ada juga seorang dari suku bangsa Amungme di Papua sebut saja Osas, dia bekerja di PT Freeport sebagai karyawan, dan ayahnya serta saudara-saudaranya hidup di perdesaan Papua sebagai peladang, dan ada adiknya yang bekerja sebagai pedagang di Kota Timika.

Begitu juga adanya variasi golongan-golongan sosial yang ada yang umumnya tecermin pada kehidupan perkotaan seperti golongan buruh, golongan pelajar, dan golongan elite. Kesemua golongan ini mempunyai kebudayaan yang tersendiri yang berbeda satu dengan lainnya dan biasanya berada atau hidup dalam pola kehidupan industri jasa, seperti suatu kelompok tukang becak yang tentunya bisa terdiri dari berbagai latar belakang kesukubangsaan yang berbeda-beda, tetapi ketika di kota yang sama dan mempunyai kegiatan atau beraktivitas yang sama, maka akan mempunyai suatu kebudayaan yang sama pula.

Anggota golongan ini bisa merupakan campuran dari berbagai anggota kesukubangsaan yang berbeda-beda, seperti golongan buruh bisa terdiri dari orang-orang suku bangsa Sunda, Jawa, Batak, Dayak, Tolaki, Masarempulu dan suku bangsa lainnya. Kedudukan dalam golongan-golongan sosial ini dalam usaha untuk mencapai kedudukan dalam struktur sosial tinggi biasanya dicapai dengan cara-cara pendidikan, ekonomi,

maupun politik. Sehingga dengan demikian kita tidak bisa lagi untuk menanggapi suku bangsa dengan kebudayaannya yang spesifik, karena satu suku bangsa bisa mempunyai lebih dari satu kebudayaan. Ini bisa terjadi karena lingkungan yang dihadapi oleh suku bangsa berbeda-beda, ada orang Jawa pedalaman, orang Jawa pantai, orang Jawa kota dan sebagainya, selain itu masing-masing kelompok suku bangsa ini juga melakukan interaksi sosial sehingga bisa menyebabkan akulturasi budaya.

Sehingga, dengan demikian bila menyebut masyarakat Indonesia, tentunya mengacu pada bentuk masyarakat yang majemuk dengan variasi penduduk yang sangat beragam. Tidak saja dari segi identitas kesukubangsaan, golongan sosial tertentu, akan tetapi juga dari tingkat pola hidup serta juga model kebudayaan yang sangat berbeda-beda satu dengan lainnya. Walaupun demikian, kita masih dapat membedakannya dalam dua wilayah sosial dengan aturannya masing-masing yaitu pemerintah dan rakyat (Rudito, 2003). Walaupun pada dasarnya tidak tampak perbedaan tersebut, akan tetapi secara nyata perbedaan terlihat pada penguasaan dan kekuasaan sosial yang dipunyai oleh masing-masing dalam konteks nasional.

Kelompok suku bangsa tertentu pada dasarnya mempunyai penguasaan terhadap sumber daya yang ada dengan cara yang tradisional dan biasanya dikuatkan dengan mitologi tertentu yang bersumber dari kebudayaan kesukubangsaan yang berbentuk komunitas homogen. Mitologi ini biasanya bercerita tentang asal mula suku bangsa serta wilayah suku bangsa tersebut berada dan legenda persebaran anggota suku bangsa. Mitologi dan legenda ini kemudian menjadi sesuatu yang bersifat sakral (suci) untuk memberi kekuasaan adat kepada aturan yang mengiringinya sebagai aturan adat dengan segala sanksi.

Adapun pada pemerintah, penguasaan yang dimiliki dikuatkan dalam peraturan resmi dan dijaga kesinambungannya

dengan rangkaian peraturan lainnya. Penguasaan terhadap sumber daya dengan memakai kebudayaan yang bersumber dari sistem politik nasional biasanya lebih mendominasi dalam penerapannya, hal ini berkaitan dengan kekuatan dari sistem politik yang bersangkutan terhadap kekuatan lain yang bersumber dari kebudayaan-kebudayaan komunitas. Kedua bentuk sarana penguasaan terhadap sumber daya ini kadang bertentangan satu sama lain dan kadang saling fungsional, sehingga dengan keadaan ini kedua sarana yang berbeda tersebut dapat dilaksanakan oleh seorang individu dengan dua status dan sekaligus berperan berkenaan dengan status-status tersebut (sebagai anggota kesukubangsaan tertentu, atau komunitas tertentu di perkotaan, atau sebagai anggota pemerintah).

Kebudayaan masyarakat pedalaman yang jauh berbeda dalam memanfaatkan lingkungan sebagai mata pencaharian (biasanya di daerah pedalaman adalah berladang bakar, atau berburu dan meramu, di daerah pesisir adalah nelayan sederhana) dengan pola kebudayaan industri, mendorong persaingan untuk pengelolaan sumber daya yang ada. Teknik modern dengan teknik sederhana bersaing dalam pengelolaan sumber daya, aturan nasional (pembangunan nasional) dengan aturan tradisional (kecukupan kebutuhan pangan) bersaing dengan ketat. Persaingan-persaingan tersebut menghasilkan penguasaan sumber daya pada industri modern dengan kemampuan memersepsikan aturan nasional yang lebih besar ketimbang komunitas setempat memersepsikan aturan nasional (yang mungkin bahkan tidak tahu).

FISIK DAN KONSUMSI ORANG INDONESIA

Sebagai satu kesatuan sosial, orang Indonesia seperti halnya kesukubangsaan akan diikat oleh adanya mitologi tentang asal muasal kesukubangsaan, atau dalam hal ini mitologi ke-

indonesiaan (asal muasal bangsa Indonesia), legenda tentang asal usul wilayah Nusantara. Itu semua mendasari adanya sistem sosial dan budaya bangsa Indonesia.

Adapun secara fisik, orang Indonesia sebagai bangsa terdiri dari dua ras besar yang berasal dari timur dan utara, dari timur berlatar belakang ras Melanesia yang berkembang dari daratan Australia menuju ke Papua menetap di pedalaman Papua. Pada masa lalu, daratan Australia dan Papua menyatu yang disebut sebagai Paparan Sahul, dan sebagian ras Melanesia menyebar ke barat hingga Tanimbar. Adapun ras yang lainnya berasal dari Melayu Austronesia. Ras Melayu Austronesia terdapat dua aliran, yang pertama adalah Proto Melayu atau Melayu Tua yang menyebar dari utara seperti Pulau Formosa menuju ke selatan yaitu Kalimantan dan menyebar menjadi orang Dayak di daerah pedalaman, kemudian aliran berikutnya adalah Deutero Melayu atau Melayu yang bergantian yang menyebar dari Vietnam, Malaysia dan kemudian menyebar di Indonesia seperti Sumatra, Jawa, Bali, dan Nusa Tenggara Barat.

Daerah Maluku menjadi daerah percampuran antara ras Melayu Austronesia yang Deutero Melayu dan ras Melanesia, dan juga di daerah Flores Nusa Tenggara Timur juga merupakan daerah percampuran dua ras ini. Di daerah Maluku bagian utara terdapat orang Ternate dan orang Tidore serta orang Bacan yang mempunyai peranan penting dalam perhubungan antara Indonesia Tengah dan Timur, antara ras Deutero Melayu dan ras Melanesia.

Persebaran Detero Melayu ini banyak menggunakan perahu bercadik yang menuju ke arah barat Indonesia di Sumatra menjadi orang Aceh, Batak, Melayu, Minangkabau, Jambi, Palembang, di Pulau Jawa, Bali dan Nusa Tenggara sampai ke Indonesia tengah di wilayah Sulawesi dan seterusnya. Penggunaan perahu bercadik menjadi sesuatu yang menarik yang

memberi makna bahwa persebaran orang-orang di Indonesia melalui maritim atau laut.

Secara umum, orang Indonesia mengonsumsi nasi, sagu, keladi, pisang, jagung, dan singkong (ketela). Kesemua jenis bahan makanan pokok ini tersebar dan dikonsumsi oleh orang-orang di Indonesia secara kontekstual, artinya sebagian mengonsumsi jagung, sebagian nasi, sagu, pisang, dan singkong sebagai makanan pokok.

WUJUD BUDAYA NASIONAL DALAM BUDAYA SUKU BANGSA

Kembali pada pengetahuan budaya nasional, makna dari kebudayaan nasional ini akan berbeda-beda bentuknya dalam wujud kesukubangsaan, seperti bentuk gotong royong di suku bangsa Minangkabau akan berbeda dengan bentuk gotong royong suku bangsa Bali, atau Minahasa dan sebagainya, akan tetapi mempunyai makna yang sama. Sebagai sifat kebudayaan, kebudayaan nasional ini juga disosialisasikan dari generasi ke generasi selanjutnya melalui sarana sosialisasi yang antara lain, orang tua dan keluarga, teman bermain, sekolah, media massa, dan masyarakatnya. Selain dari sarana sosialisasi juga adanya strategi dan instrumen apa dalam menyosialisasikan pengetahuan budaya nasional. Dalam kebudayaan nasional Indonesia, diharapkan mempunyai pengetahuan yang satu sebagai budaya Indonesia, cara pandang Indonesia, tingkah laku Indonesia, dan berperasaan Indonesia.

Bangsa Indonesia merupakan golongan sosial yang askriptif yaitu penggolongan yang mendasar, artinya penggolongan yang diperoleh karena memang sudah dilahirkan di wilayah Nusantara. Selain itu juga, penggolongan sosial yang bersifat umum atau *achieved* yang diperoleh dengan mencapainya sebagai warga negara Indonesia.

Budaya nasional Indonesia ini dipahami oleh individu se-



bagai warga negara Indonesia dengan menggunakan pengetahuan budaya daerahnya masing-masing, sehingga perwujudan dari pengetahuan budaya nasional ini akan berbeda bentuknya antarmasing-masing suku bangsa, tipe masyarakat. Sehingga tampak secara wujud, budaya nasional ini bisa berbeda dalam bentuknya di tingkat daerah masing-masing.

Kesadaran sebagai orang Indonesia tercetus pada awal tahun 1908 yang digambarkan dalam bentuk suatu organisasi kemasyarakatan yang dibentuk oleh para elite pemuda yang mengenyam bangku sekolah pada masa kolonial, tentunya di daerah perkotaan. Perkembangan para pemuda ini pada akhirnya mencapai suatu bentuk kesadaran berorganisasi sebagai bangsa pada tahun 1928 dalam Sumpah Pemuda yang dinyatakan secara terang-terangan sebagai bangsa Indonesia, kesadaran ini merupakan simpul dari berbagai kelompok suku bangsa yang mendiami wilayah Nusantara.

Orang Indonesia yang muncul sejak tahun 1928 ini sampai sekarang telah mengalami beberapa kali kepemimpinan sejak kemerdekaan tahun 1945. Pemimpin negara disebut sebagai presiden dan telah mengalami beberapa kepemimpinan presiden, Soekarno (Presiden RI Pertama), Safrudin Prawiranegara (Presiden RI Kedua), Soekarno (Presiden RI Ketiga), Soeharto

(Presiden RI Keempat), B.J. Habibi (Presiden RI Kelima), Abdurrahman Wahid (Presiden RI Keenam), Megawati (Presiden RI Ketujuh), Susilo Bambang Yudhoyono (Presiden RI Kedelapan), dan Joko Widodo (Presiden RI Kesembilan).

Pembagian wilayah di Indonesia mengisyaratkan mulai mengecilnya peran suku bangsa yang mendiami daerah-daerah. Dengan demikian, pembagian wilayah mengikuti pembagian secara nasional yang terlepas sama sekali dari kesukubangsaan yaitu dengan adanya provinsi, kabupaten/kota, dan kecamatan. Sehingga masing-masing provinsi di Indonesia rata-rata terdiri dari dua atau lebih wilayah suku bangsa, misalnya Provinsi Sumatra Utara terdiri dari wilayah suku bangsa Melayu, Batak, dan Nias. Wilayah suku bangsa Jawa terbagi dalam tiga provinsi, antara lain Jawa Tengah, Jawa Timur dan Yogyakarta, bahka wilayah Provinsi Jawa timur tidak hanya mencakup sebagian wilayah suku bangsa Jawa saja, akan tetapi juga suku bangsa Madura.

Latar belakang kesukubangsaan tentu saja mewarnai pemahaman aturan nasional yang memang diciptakan untuk kemudian diterapkan dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaan. Pemahaman keorganisasian yang didasari pada model nasional setidaknya harus dipahami secara bersama dengan pola pemahaman yang sama sehingga bentuk penerapannya dalam aktivitas kerja dapat dikatakan sama.

Hubungan sosial antarpenduduk dalam kenyataannya masih banyak yang didasari pada hubungan kesukubangsaan, dan ini akan nyata dalam masyarakat majemuk khususnya di daerah-daerah. Peraturan nasional lebih banyak dipahami dengan menggunakan budaya suku bangsa sehingga hubungan suku bangsa ini akan menjadi hubungan yang sangat riskan dalam pelaksanaan aktivitas kerja yang secara nasional. Lain halnya dengan kondisi di pusat yang memang lebih mengarah

kepada hubungan nasional, sehingga hubungan sosial yang terjadi yang didasari pada hubungan suku bangsa akan lebih mengarah pada hubungan sosial yang lebih profesional. Bukan berarti tidak ada lagi bentuk nepotisme, tetapi berubah ke arah kecenderungan yang lebih mengelompok pada dasar alumni yang sama, misalnya sama-sama lulusan perguruan tinggi yang sama.

Nilai budaya nasional Indonesia menjadi ciri khas dari adanya budaya nasional Indonesia untuk digunakan atau sebagai sumber dalam pemahaman terhadap lingkungan. Nilai budaya ini dikatakan sebagai sebuah ideologi atau orientasi nilai budaya nasional yang menjadi sumber dari terwujudnya tradisi nasional sebagai suatu harapan yang bisa terwujud dalam dasar negara yang sudah dicanangkan yaitu Pancasila yang dibuat sebagai sebuah tameng dengan lima simbol sasaran bangsa Indonesia di mana tameng tersebut digantungkan di leher burung garuda sebagai simbol nasional.

Bagian 3

Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan

Reformasi birokrasi pertama kali dilaksanakan oleh NKRI pada era pemerintahan Soekarno tahun 1962, dengan dibentuknya Panitia Retooling Aparatur Negara yang bertugas untuk mengoptimasikan fungsi birokrasi dalam penyediaan pelayanan publik. Upaya tersebut tenggelam disebabkan adanya intervensi politik pada saat itu terlalu besar sehingga akhirnya peran birokrasi menjadi bias.

Pada tahun 1980-an hingga awal 1990-an dikenal kebijakan debirokratisasi dan deregulasi yang berkaitan erat dengan upaya pemerintah Soeharto untuk meningkatkan investasi modal domestik maupun asing di Indonesia melalui sistem ekonomi pasar terbuka, sehingga resistensi birokrasi dan regulasi terhadap pembukaan ladang investasi mengalami revisi dan rasionalisasi. Pada masa ini, muncul juga istilah Orde Baru untuk masa pemerintahan Soeharto dan Orde Lama untuk pemerintahan Soekarno.

Pada masa Orde Baru, birokrasi di Indonesia berafiliasi dengan Partai Golkar dan militer, kekuatan sosial politik ini pada masa itu sangat sulit untuk ditandingi di Indonesia. Hampir 80 persen aktivitas masyarakat Indonesia dikuasai oleh kekuatan birokrasi tersebut, juga membuka peluang untuk melakukan inefisiensi terhadap penggunaan anggaran negara.

Kondisi antiklimaks muncul sejak tahun 1997, di mana terjadi krisis moneter yang membuat situasi perekonomian menjadi tidak menentu. Di samping itu, adanya tekanan dari pihak-pihak internasional seperti adanya pengaruh dari International Monetery Fund dan Bank Dunia yang memberikan pinjaman-pinjaman yang dianggap semakin menyusahkan negara-negara Dunia Ketiga. Puncaknya adalah terjadinya reformasi pemerintahan pada tahun 1998, di mana Soeharto yang ketika itu menjabat sebagai presiden berhasil dilengserkan oleh unjuk rasa besar-besaran (demonstrasi) yang dilakukan oleh kelompok mahasiswa dan anggota masyarakat. Sejak saat itu, bangsa Indonesia resmi memasuki Orde Reformasi.

Mulai sejak itulah dilakukan perombakan besar-besaran terhadap budaya atau kultur birokrasi pemerintahan atau aparat pemerintahan yang dianggap menghambat kemajuan kehidupan masyarakat secara umum. Adanya hubungan pertalian kekerabatan, pertemanan atau nepotisme yang ujung-ujungnya adalah tingkat korupsi yang tinggi dianggap sebagai sesuatu yang menghambat. Birokrasi yang kala itu tunduk kepada atasan, atasan harus dilayani diubah menjadi atasan adalah pelayan masyarakat.

Dalam amendemen UUD 1945, reformasi birokrasi dimaknai sebagai penataan ulang terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dijalankan aparatur pemerintah, baik pada level pemerintahan lokal maupun nasional. Berdasarkan kerangka pikir amendemen UUD 1945, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara RI kemudian menginterpretasikannya ke dalam empat dimensi aspek yang perlu ditata ulang melalui rekomendasi kebijakan, sebagai berikut:

1. Kebijakan restrukturisasi untuk membenahi permasalahan kelembagaan/organisasi. Dalam hal ini, tentunya adanya perubahan visi dan misi dalam organisasi atau kelem-

bagaan.

2. Kebijakan rasionalisasi dan relokasi untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia aparatur. Adanya penempatan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tepat sasaran dan keahlian yang tepat.
3. Kebijakan simplifikasi dan otomisasi untuk mengatasi permasalahan ketatalaksanaan/sistem prosedur. Mengurangi jalur-jalur birokrasi.
4. Kebijakan dekulturisasi budaya lama dengan menginkulturisasi budaya baru mengatasi permasalahan budaya birokrasi. Usaha atau proses sosialisasi budaya birokrasi yang baru untuk mengganti budaya yang melekat di birokrasi sebelumnya.

Ketetapan MPR Nomor VI/2002 merekomendasikan kepada presiden agar membangun kultur birokrasi Indonesia yang transparan, akuntabel, bersih, bertanggung jawab, dan dapat menjadi pelayan masyarakat, abdi negara, contoh, dan teladan masyarakat. Membangun kultur birokrasi merupakan bagian dari reformasi birokrasi pemerintahan, yaitu upaya sistematis, terpadu, dan komprehensif untuk mewujudkan kepemerintahan yang baik. Reformasi birokrasi adalah upaya pemerintah meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektivitas, efisien, dan akuntabilitas.

Dengan kata lain, reformasi birokrasi berarti adanya perubahan cara berpikir (pola pikir, pola sikap, dan pola tindak); perubahan gaya dari penguasa menjadi pelayan; mendahulukan peranan dari wewenang; tidak lagi berpikir mengenai hasil produksi tetapi hasil akhir; perubahan manajemen kinerja; memantau percontohan reformasi birokrasi, mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, transparan dan profesional, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) melalui penataan kelembagaan, penata ketatalaksanaan, penataan sumber daya manu-

sia aparatur, akuntabilitas, pelayanan dan kualitas pelayanan. Reformasi birokrasi pada akhirnya usaha untuk membentuk baru lagi nilai budaya yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan masyarakat yang juga sudah berubah secara alamiah.

Sofyan Effendi mencermati beberapa isu berikut dalam proses pelaksanaan reformasi sektor publik. Pertama yang perlu dilakukan adalah perlunya reformasi sektor publik untuk diarahkan kepada peningkatan kemampuan, profesionalisme, dan netralitas birokrasi publik agar dapat mengurangi bias peranan politik antara birokrat dan politisi. Selain itu, yang kedua adalah mengenai intervensi pemerintah yang terlalu besar dalam kegiatan ekonomi sehingga menyebabkan inefisiensi yang tinggi perlu dikurangi dan bahkan dihilangkan. Oleh karena itu, sistem pemerintahan Praetorian (mempunyai makna kolusi nepotisme) yang sudah berjalan sejak awal Orde Baru perlu ditinjau kembali. Sektor birokrasi publik harus mengalami pergeseran atau bahkan perubahan orientasi nilai dari negara pejabat menjadi negara pelayan.

Untuk memfasilitasi perubahan nilai tersebut, sistem pendidikan calon pejabat sektor publik perlu ditinjau kembali dan disesuaikan dengan tuntutan keterbukaan ekonomi dan demokratisasi politik. Faktor-faktor yang harus dikaji ulang dalam melakukan perbaikan birokrasi publik antara lain fungsi pemerintah, filosofi birokrasi publik, struktur organisasi, revisi peraturan perundang-undangan, kebijakan sumber daya aparatur, dan manajemen perbaikan birokrasi.

MEMBANGUN BIROKRASI BERBASIS KINERJA

Dengan berjalannya reformasi birokrasi, pelayanan publik lebih dituntut untuk dapat bersifat profesional, yang artinya pelayanan publik yang memiliki akuntabilitas dan responsibilitas

dari pemberi layanan (aparatur pemerintah); efektif mengutamakan pada pencapaian tujuan dan sasaran; sederhana, yaitu prosedur/tata cara pelayanan diselenggarakan secara cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan; memiliki kejelasan dan kepastian mengenai prosedur/tata cara pelayanan, persyaratan pelayanan teknis maupun administratif, unit kerja dan/atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan, perincian biaya/tarif pelayanan dan tata cara pembayarannya, serta jadwal waktu penyelesaian pelayanan; terbuka, yaitu seluruh aspek yang berkaitan dengan proses pelayanan wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik diminta maupun tidak; efisien; tepat waktu; responsif; dan adaptif.

Selain itu, organisasi publik (birokrasi) juga harus memiliki struktur dan prosedur yang fleksibel, serta memiliki kemauan dan kemampuan yang diperlukan untuk mengembangkan diri, menyesuaikan diri dengan situasi dinamis, dan ketidakpastian lingkungan. Kemauan dan kemampuan tersebut hanya bisa dicapai apabila para pelaku organisasi (birokrasi) dapat menyesuaikan perubahan dan perkembangan masalah yang timbul, mengidentifikasi, dan memobilisasi sumber-sumber dana riil maupun potensial.

UNDP dalam LAN (2000) mengajukan karakteristik *good governance* yang ideal, sebagai berikut: *participation* (setiap warga negara memiliki suara dalam pembuatan keputusan atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif), *rule of law* (kerangka hukum harus adil, terutama hukum untuk HAM), *transparency* yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi, *responsiveness* dari setiap lembaga untuk melayani *stakeholders, consensus orientation* (sebagai perantara dalam memperoleh pilihan-pilihan terbaik bagi

kepentingan umum, baik dalam hal kebijakan maupun prosedur), *equity, effectiveness and efficiency, accountability* (bergantung kepada organisasi dan sifat keputusan yang dibuat, apakah untuk kepentingan internal atau eksternal organisasi), serta *strategic vision* mengenai pengembangan manusia yang sejalan dengan pembangunan yang direncanakan.

Birokrasi pada awalnya tumbuh dan berkembang sebagai suatu tatanan yang merupakan kebutuhan alami yang harus mampu menjamin sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Birokrasi di Indonesia berada pada tingkat pemerintahan pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan dan kelurahan sehingga yang menjadi sorotan adalah birokrasi pemerintahan sebagai sebuah sistem, tatanan dari yang paling atas hingga paling bawah. Ada beberapa faktor yang memengaruhi keberadaan birokrasi, seperti mental, perilaku, karakteristik, dan kinerjanya. Pelayanan birokrasi kepada publik menjadi keutamaan tugas rutin yang harus terdapat dalam setiap organisasi. Sehingga sering kali orang awam menilai bahwa birokrasi identik dengan pelayanan publik yang diterima masyarakat. Sebagai sebuah konsep yang ideal, maka birokrasi dalam pemerintahan Indonesia menjadi fokus bagi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut, prioritas pembangunan bidang penyelenggaraan negara Indonesia pasca-Pemilu 2014 diarahkan pada reformasi birokrasi dengan fokus pada: upaya-upaya peningkatan kinerja birokrasi pemerintah agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat; meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat; dan mengurangi secara signifikan tingkat penyalahgunaan kewenangan di lingkungan aparatur pemerintahan; meningkatkan kualitas pengawasan internal, eksternal dan pengawasan masyarakat serta mempercepat tindak

lanjut hasil pengawasan dan pemeriksaan.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaruan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*bussines process*) dan sumber daya aparatur. Reformasi birokrasi dimaksudkan untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna, dalam mengemban tugas kepemerintahan dan pembangunan nasional yang disesuaikan dengan dinamika tuntunan masyarakat.

Salah satu output reformasi birokrasi adalah pelayanan yang lebih baik, jelas, dan tidak bertele-tele. Pengertian dan sasaran dari reformasi birokrasi adalah suatu proses untuk mengubah proses dan prosedur birokrasi publik, dan sikap serta tingkah laku birokrat untuk mencapai efektivitas birokrasi dan tujuan pembangunan nasional. Pada dasarnya, inti reformasi birokrasi itu mencakup dua aspek. *Pertama*, mengubah seluruh mekanisme kerja agar menjadi lebih efektif, efisien, transparan, profesional, dan akuntabel. Jadi, yang diubah dalam reformasi birokrasi adalah sistemnya, atau bagaimana sebuah mekanisme kerja lebih terukur dan akuntabel, serta seluruh bagian atau unit kerja harus bekerja dengan baik. *Kedua*, melakukan reformasi seluruh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM). Aspek yang kedua merupakan implikasi dari reformasi yang pertama. Dalam menempatkan orang juga harus sangat terukur, dan kompetensinya harus relevan.

BIROKRASI BERBASISKAN HUMAN CAPITAL

Dengan berjalannya reformasi birokrasi, tantangan selanjutnya adalah implementasi birokrasi meritokrasi, di mana para pemimpin bangsa seharusnya dipilih berdasarkan kemampuan maupun prestasi yang mereka miliki. Sistem meritokrasi

erat kaitannya dengan profesionalisme, karena pemerintahan yang berlandaskan prinsip ini sepenuhnya hanya akan memilih pemimpin yang secara teruji telah memiliki kemampuan dan kualifikasi yang terbaik dalam hal kecakapan (*merit*) dan keterampilannya (*skill*). Tentunya hal ini tidak mudah karena masih banyak praktik KKN yang terjadi dalam tubuh organisasi pemerintahan.

Sistem meritokrasi telah diatur dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 1 ayat 22, yang didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Adapun *human capital* mencerminkan kemampuan kolektif organisasi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut. Pada UU ASN Pasal 51 yang mengatur tentang konsep pengembangan *human capital*, menyatakan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem meritokrasi.

Aplikasi meritokrasi tidaklah sempurna karena mungkin tidak dapat mengakomodasi individu-individu yang memiliki keterampilan mumpuni tetapi tidak berkesempatan untuk mengenyam tingkat pendidikan tertentu (kompeten secara akademis). Namun sistem ini dapat menjadi angin segar untuk digunakan dalam mengukur kinerja pemerintahan, karena kebutuhan masyarakat pada era reformasi birokrasi ini berkembang semakin dinamis sehingga diperlukan staf-staf pemerintahan yang lebih cakap dan terampil. Kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan pemerintahnya dapat juga berdampak positif pada perekonomian bangsa, di mana negara yang memiliki tingkat *Government Index* yang tinggi biasanya memiliki prospek bisnis dan investasi yang baik.

Prinsip *human capital* merupakan pengembangan dari sistem *human resources* sebelumnya, di mana proses penciptaan nilai (*create value*) memegang peranan penting. Pada era ini, manajemen SDM dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan SDM-nya dan sanggup untuk membangun kapabilitas strategis organisasi, memperluas batas fungsi manajemen, serta mengelola peran baru dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan tidak lagi menitikberatkan fungsi dan proses, melainkan fokus pada hasil dan pencapaian.

Manajemen ASN merupakan metode pengelolaan untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Beberapa aspek dalam manajemen ASN, sebagai berikut: *rekruitmen*, di mana kebutuhan pegawai didasarkan pada Analisis Jabatan dan Analisa Beban Kerja, serta penggunaan *Computer Assissted Test* (CAT) dalam seleksi pegawai ASN; *pengembangan pegawai*, yang berupa hak seluruh pegawai ASN untuk berkembang dengan mengikuti diklat, seminar, kursus, praktik kerja, dan program pertukaran PNS-swasta; *promosi* yang berbasiskan kompetisi terbuka bagi setiap pegawai ASN yang memenuhi syarat; *kesejahteraan* yang berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, risiko pekerjaan, dan kinerja; *manajemen kinerja* yang menjamin objektivitas pembinaan pegawai ASN yang didasarkan prestasi dan sistem karier, serta adanya sanksi atas tidak tercapainya kinerja; *disiplin dan etika* yang berisi rincian kode etik profesi dan sanksi-sanksi; serta *pensiun* dengan sistem *fully funded*. Reformasi birokrasi dalam hal manajemen SDM ASN merupakan suatu proses yang berkesinambungan dengan memperhatikan capaian-capaian yang telah diperoleh dan melakukan analisis terhadap kesenjangan yang dirumuskan melalui agenda pelaksanaan berbagai program dan kegiatan.

KEPEMIMPINAN MASA DEPAN

Ancaman Geopolitik

Geopolitik adalah istilah yang dikenalkan oleh seorang ahli politik dari Swedia, Rudolf Kjellen, yang merupakan cabang ilmu dari geografi dan politik. Studi geopolitik menjelaskan tentang arti strategis dan politis suatu teritorial, dalam hal ini adalah negara, yang mencakup *positioning* dan ruang. Kondisi geopolitik suatu negara didukung dan dilindungi oleh sistem pertahanan negara tersebut, karena diperlukan perjuangan dan usaha dari seluruh bangsa untuk dapat mempertahankan kedaulatan dan kelestarian teritorialnya.

Ancaman geopolitik dapat menyerang kedua aspek *positioning* dan ruang seperti yang telah disebutkan sebelumnya. *Positioning* Indonesia yang memiliki lokasi strategis di antara dua Samudera dan dua benua memungkinkan munculnya ancaman-ancaman yang berkaitan dengan potensi kekacauan yang terjadi di area batas-batas negara, seperti penyelundupan barang terlarang maupun makhluk hidup, pencurian ikan, perebutan area, kejahatan lintas negara, terorisme internasional, dan masalah kerusakan lingkungan. Sementara pemahaman ruang secara geografis ditunjukkan oleh keluasan dan karakter fisik bumi khatulistiwa yang memiliki kekayaan mineral dan sumber daya alam, berkarakter maritim dan beriklim tropis, serta memiliki banyak lempeng tektonik yang masih aktif yang membawa dampak akan potensi munculnya bencana-bencana alam. Hal ini akan menentukan ruang gerak politik bangsa sebagai kebijakan dan strategi nasional yang harus dapat melindungi seluruh warganya agar dapat terwujud keamanan dan kenyamanan hidup berbangsa dan bernegara.

Dalam rangka mempertahankan kedaulatan NKRI dari ancaman geopolitik yang mungkin terjadi, diperlukan suatu

rumusan kebijakan yang dapat meningkatkan pembangunan daerah khususnya di daerah-daerah perbatasan serta daerah tertinggal dan terpencil, serta senantiasa memperhatikan perkembangan negara-negara berkuasa yang terletak di kawasan regional. Untuk dapat merumuskan kebijakan yang tepat yang dapat melindungi keutuhan NKRI tentunya diperlukan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, pemimpin-pemimpin masa depan memiliki tantangan yang lebih sulit dan kompleks dibandingkan saat ini. Pemimpin bangsa di masa depan harus dapat merumuskan kebijakan pembangunan nasional yang implementasinya disesuaikan dengan kondisi geografi dan budaya daerah setempat, serta merumuskan sistem pertahanan negara yang mengakomodasi kondisi geopolitik kawasan regional Indonesia.

Konsep Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara

Bangsa ini pada dasarnya juga mempunyai konsep kepemimpinan yang muncul dari pemikiran lokal yang kemudian menjadi dasar bagi sifat kepemimpinan nasional. Ki Hajar Dewantara jauh lebih dahulu mengenalkan konsep Tri-Nga yang terdiri dari *Ngerti* (kognitif), *Ngrasa* (afektif), dan *Nglakoni* (psikomotorik) dari *Taxonomy Bloom* (*cognitive, affective, psychomotor*) yang terkenal.

Ki Hajar Dewantara menuliskan "Pengajaran nasional itulah pengajaran yang selaras dengan penghidupan bangsa (*maatschappelijk*) dan kehidupan bangsa (*cultureel*). Kalau pengajaran bagi anak-anak kita tidak berdasarkan kenasionalan, sudah tentu anak-anak kita tak akan mengetahui keperluan kita, lahir maupun batin; lagi pula tak mungkin anak-anak itu mempunyai rasa cinta bangsa dan makin lama makin terpisah dari bangsanya, kemudian barangkali menjadi lawan kita."

Ki Hajar Dewantara memiliki tiga prinsip dasar kepemim-

pinan, yaitu ***Ing Ngarsa Sung Tuladha*** yang berarti *di depan memberi teladan*, menunjukkan bahwa pemimpin harus dapat menjadi contoh atau *role model* bagi anak buahnya; ***Ing Madya Mangun Karsa*** yang berarti *di tengah membangun kehendak atau niat*, di mana pemimpin seharusnya bersama-sama berjuang dengan anak buahnya; dan yang terakhir adalah **Tut Wuri Handayani** yang artinya *dari belakang memberi dorongan*, dengan kata lain pemimpin juga harus memahami ada saatnya ia membiarkan anak buahnya melakukan pekerjaan mereka sendiri dan hanya memberikan dukungan kepada mereka.

Pada awalnya, ketiga filosofi ini ditujukan kepada sosok-sosok guru atau para pendidik agar dapat senantiasa memberi inspirasi, menjadi teladan, dan memotivasi para siswanya agar dapat maju dan berkembang. Ki Hajar Dewantara sebagai Bapak Pendidikan Indonesia menciptakan ketiga filosofi ini pada saat mendirikan Taman Siswa, yaitu sekolah bagi para pribumi pada masa penjajahan Belanda. Namun seiring berjalannya waktu, filosofi ini dirasakan juga relevan untuk dimiliki oleh para pemimpin bangsa, bahkan hingga saat ini.

Seorang pemimpin yang baik harus peka terhadap lingkungan organisasinya sehingga ia dapat menempatkan diri dengan baik, menggunakan konsep kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi sekitarnya. Kepemimpinan yang ditawarkan Ki Hajar Dewantara pada dasarnya adalah berkaitan dengan pola hubungan sosial antarmanusia. Ketiga konsep kepemimpinan ini juga saling berkaitan dan seharusnya saling menguatkan satu sama lain dalam pengaplikasiannya. Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang baik akan ketiganya dan kemampuan untuk menjalankannya dengan bijaksana. Penjabaran yang lebih detail dari setiap konsep kepemimpinan dapat dicermati pada paragraf berikut.

Ing Ngarsa Sung Tuladha

Seorang pemimpin harus mengetahui dengan baik pekerjaan-pekerjaan apa saja yang harus ia lakukan dan mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Bukan hanya bertindak sebagai pemimpin yang secara harfiah berada di depan para bawahan atau pengikutnya, konsep kepemimpinan ini juga mensyaratkan seorang pemimpin untuk dapat menjadi teladan dalam segala aspek kehidupannya. Selain menjadi teladan untuk ditiru cara dan etos kerjanya dalam mewujudkan visi organisasi, para bawahan atau pengikutnya juga akan menjadikan sang pemimpin sebagai panutan dalam hal kehidupan pribadinya seperti dalam sisi moral dan akhlaknya, serta cara bergaul dan membina relasi yang bersangkutan. Komitmen sang pemimpin terhadap organisasi akan menjadi hal kritikal yang menjadi perhatian para pengikutnya, bagaimana nilai-nilai dan budaya organisasi tertanam dalam keseharian sang pemimpin menjadi contoh nyata yang akan ditiru. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menjadi unggul dalam kompetensi teknisnya serta memiliki pribadi yang matang dan dewasa.

Konsep kepemimpinan ini akan tepat untuk diberikan kepada tim yang masih belum berpengalaman dan belum memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Apalagi konsep ini lahir dari Indonesia dan dilakukan guna mengembangkan kemampuan masyarakat Indonesia otomatis kendala sosial dan budaya yang ada tidak seberapa susah dihadapinya.

Ing Madya Mangun Karsa

Pada konsep kepemimpinan ini, seorang pemimpin dapat diposisikan sebagai seorang motivator untuk para pengikutnya. Selain mengayomi dan mewujudkan kebersamaan dalam tim agar dapat bekerja sama dengan efektif dan efisien, sang

pemimpin juga bertugas untuk senantiasa memberi semangat dan stimulus positif agar SDM yang dikelolanya dapat berkarya dengan optimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Bagaimana menumbuhkan *sense of belonging* tim terhadap organisasi dan menghasilkan kepercayaan tim bahwa ia juga berjuang bersama-sama dengan mereka dalam mencapai tujuan organisasi merupakan pekerjaan pemimpin yang mengusung konsep ini. Sebagai seorang motivator, sang pemimpin disyaratkan untuk memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan setiap anggotanya, karena pendekatan yang perlu dilakukan dalam memberikan motivasi akan berbeda untuk setiap individunya. Kesalahan pendekatan yang dilakukan dapat berakibat negatif, alih-alih termotivasi, individu tersebut malah akan merasa lebih tertekan dan kinerjanya semakin menurun.

Pada tahap ini, pemimpin tidak lagi perlu untuk memberi perintah agar bawahannya mencontoh cara kerjanya, bahkan pemberian instruksi dan aturan yang terlalu detail malah akan membuat bawahannya demotivasi karena merasa tidak diberi kepercayaan dalam melakukan pekerjaannya. Yang perlu dijaga adalah *team building* agar dinamika tim dapat senantiasa berjalan baik. Pemimpin pada konsep ini tetap harus mengomunikasikan target dan sasaran organisasi terhadap timnya, serta langkah-langkah dan strategi yang akan dijalankan, selanjutnya ia harus dapat mengajak seluruh tim untuk berjuang bersama-sama dalam mencapai tujuan.

Tut Wuri Handayani

Di saat para anggota tim yang dipimpin sudah mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, posisi sang pemimpin semakin bergeser ke belakang. Yang perlu dilakukan adalah memberikan dorongan dan *coaching* saat diperlukan, dan tidak lagi mencampuri pekerjaan mereka. Sang pemimpin tetap

bertugas untuk memperhatikan dan memfasilitasi kebutuhan anggota timnya dalam bekerja, seperti halnya memberi kesempatan untuk anggotanya berkembang dengan mengikutkan mereka dalam berbagai kegiatan pelatihan dan *training*. Selain itu, tugas sang pemimpin pada tahap ini adalah menyiapkan proses regenerasi. Ia harus mampu memberikan arahan bagi setiap bawahannya untuk turut menanamkan nilai-nilai dan budaya organisasi dalam keseharian mereka sehingga segala kinerja mereka dapat tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi. Karena, seperti yang telah kita ketahui bersama, seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan pemimpin-pemimpin lain yang lebih baik dari dirinya.

Kepemimpinan Ambidextrous

Organizational Ambidexterity adalah kemampuan organisasi dalam melakukan baik eksplorasi (inovasi) maupun eksploitasi (operasional) dalam persaingan teknologi dan kondisi pasar yang menghargai efisiensi, kontrol, dan perbaikan inkremental, serta untuk bersaing pada era teknologi baru dan kondisi pasar yang memerlukan fleksibilitas, otonomi, dan eksperimen. Adapun kepemimpinan *ambidextrous* adalah perilaku kepemimpinan yang fleksibel sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Mengacu kepada pengertian di atas, terdapat dua perilaku kepemimpinan yang cukup bertolak belakang yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin *ambidextrous*. Di mana eksplorasi yang mengacu pada kemampuan berinovasi mensyaratkan seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan varians, melakukan eksperimen-eksperimen dan tidak takut akan kegagalan, serta menghargai alternatif dan tidak gentar untuk mengambil risiko. Adapun dalam menjalankan eksploitasi pada kegiatan operasional, berarti seorang pemimpin diarahkan untuk me-

ngurangi varians, patuh pada peraturan, serta menjunjung keselarasan dan menghindari risiko.

Pemimpin saat ini menghadapi masalah organisasi yang lebih kompleks dari sebelumnya, sehingga konsep kepemimpinan *ambidextrous* ini semakin diperlukan. Kesulitannya adalah inovasi juga merupakan hal yang kompleks dan meliputi aktivitas-aktivitas yang tidak linear dan memiliki banyak variabel. Oleh karena itu, pemimpin harus mengembangkan kemampuannya untuk bersikap fleksibel, mengetahui kapan waktu yang tepat untuk melakukan strategi tertentu agar dapat memaksimalkan kinerja organisasi.

Untuk dapat menjadi pemimpin *ambidextrous* yang mumpuni dalam melakukan inovasi dan sekaligus menjalankan operasional organisasi dengan baik, seorang pemimpin dapat mulai mengembangkan kemampuannya untuk memanfaatkan inovasi yang merusak, mereka harus mengerti masalah teknologi informasi dan tidak hanya bergantung pada divisi IT, harus dapat menafsirkan isi neraca, dan memahami bagaimana perkembangan teknologi akan berdampak pada strategi bisnis organisasi mereka. Selain itu, seorang pemimpin juga diharapkan untuk mendorong inovasi dalam organisasi melalui tenaga kerja dan *talent* yang dimiliki. Kepemimpinan yang inovatif memerlukan inovasi yang sistematis, keterkaitan yang erat antara pengembangan tenaga kerja dan pengembangan pemimpin masa depan melalui jalur ilmu pengetahuan, teknologi, teknik, dan matematika yang kuat.

Bagian 4

Norma dalam Pemerintahan

Pemerintahan merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu negara karena tanpanya negara akan kehilangan arah tanpa kendali dan pada akhirnya negara tersebut akan berada pada kondisi yang buruk. Penyelenggaraan pemerintahan berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat yang ada dalam negara tersebut. Jika pemerintahan tidak dijalankan dengan baik, maka kesejahteraan masyarakatnya pun akan merasakan dampak negatif dari berbagai bidang, seperti keamanan, perekonomian, politik, budaya, dan pendidikan yang terganggu secara pasti. Sebagai adalah kinerja pemerintahan DKI Jakarta yang dinilai buruk oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) selama tahun 2015 karena aparat pemerintahan yang tidak memberikan pelayaan yang baik terhadap masyarakat malah hanya terfokus pada proyek-proyek yang akan menghasilkan keuntungan lebih bagi oknum-oknum aparat pemerintahan. Kementerian PAN dan RB mengeluarkan rapor kinerja Pemprov DKI Jakarta selama tahun 2015 yang mendapat nilai C atau berada di peringkat ke-18 dari 34 provinsi di Indonesia (Aziza, 2016).

Pemerintahan tidak dapat diselenggarakan jika tidak adanya sumber daya manusia di mana kualitas dan kompetensi dari SDM tersebut memengaruhi efektivitas penyelenggaraan

pemerintahan itu sendiri. Indonesia sebagai negara berkembang dinilai masih lemah dalam menyelenggarakan pemerintahannya karena kemampuan birokrasi yang lemah dalam melaksanakan pembangunan. Di sinilah peranan aparatur negara sebagai birokrat disoroti secara serius dilihat dari tingkah, perilaku, dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah dibebankan karena peranannya dalam penyelenggaraan pemerintahan akan berimbas pada kemajuan pembangunan Indonesia. Aparatur negara merupakan media pemerintah dalam menjalankan semua tugas-tugas pemerintahan dalam bentuk pelayanan terhadap masyarakat untuk tujuan kesejahteraan masyarakat.

Dalam menjalankan pemerintahan tersebut, terdapat norma-norma yang harus ditaati yang telah diatur oleh undang-undang. Peraturan tersebut ditujukan agar penyelenggaraan yang dilakukan sejalan dengan tujuan Indonesia. Seperti yang disebutkan sebelumnya, penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan oleh aparatur negara di mana peranan mereka sebagai birokrat pun telah diatur oleh undang-undang.

UU ASN

Istilah ASN saat ini belum begitu dikenal masyarakat Indonesia dibandingkan dengan istilah PNS yang sudah dikenal sejak dahulu. Bahkan PNS sendiri pun masih banyak yang tidak mengetahui esensi dari ASN itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan sosialisasi ASN tidak begitu gencar oleh pemerintahan sejak tahun 2014 di mana pada tanggal 15 Januari, Presiden RI, Susilo Bambang Yudhoyono, saat itu telah menandatangani Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang telah disetujui oleh Rapat Paripurna menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Substansi yang terkandung dalam Undang Undang ASN di antaranya menegaskan bahwa ASN adalah sebuah bentuk profesi bagi PNS dan PPPK (Pegawai Pemerintah de-

ngan Perjanjian Kerja), dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi. Tidak hanya itu, UU tersebut juga mencakup ketentuan mutasi, penggajian dan pemberhentian; pengisian jabatan tinggi; pembentukan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); jabatan dalam ASN; batas usia pensiun; perlindungan dari intervensi politik; dan penguatan kompetensi, kompetisi, manajemen, dan pengembangan karier. Dengan demikian, tentu saja ada perubahan-perubahan yang ditujukan ke arah yang lebih baik. Perubahan-perubahan tersebut mencakup manajemen ASN yang sudah tertuang dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 dengan tujuan-tujuan utamanya (Pemerintah.net, 2015), yaitu: (1) independensi dan netralitas, di mana ASN dilindungi dari kepentingan politis dengan adanya sistem *merit protection*; (2) kompetensi, di mana hal yang dinilai dari ASN, yaitu: kemampuan, keahlian, profesionalitas, dan pengalaman; (3) kinerja/produktivitas kerja; (4) integritas; (5) kesejahteraan; (6) kualitas pelayanan publik; dan (7) pengawasan dan akuntabilitas.

Perbaikan manajemen pemerintahan yang berbasis pada UU ASN diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayananan publik di mana yang sebelumnya PNS berorientasi melayani atasannya atau bahkan lebih mementingkan kepentingan proyek, akan lebih berorientasi terhadap pelayanan publik dan kepentingan masyarakat. UU tersebut memosisikan ASN sebagai profesi bagi PNS yang bebas dari kepentingan politik dan menerapkan sistem karier terbuka di mana lebih mengutamakan prinsip profesionalisme yang menekankan pada kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas dan bebas dari KKN. Ada pun beberapa asas yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN yang tertuang dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 Pasal 2, yaitu kepastian hukum,

profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan.

Adapun beberapa prinsip yang menjadi landasan bagi ASN sebagai profesi untuk PNS dan PPPK berdasarkan UU ASN Pasal 3, yaitu:

a) **Nilai dasar.**

Harus dijunjung oleh ASN meliputi memegang teguh ideologi Pancasila; setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah; mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia; menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak; membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian; menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif; memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik; memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah; memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun; mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi; menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama; mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai; mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier,

b) **Kode etik dan kode perilaku.**

Bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku ini mengatur perilaku pegawai ASN agar melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi; melaksanakan

tugasnya dengan cermat dan disiplin; melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan; melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan; menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara; menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya; memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan; tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain; memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

c) **Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik.**

Konsistensi komitmen yang tinggi dari ASN merupakan hal yang esensial dalam memberikan pelayanan serta mencapai visi dan misi. Komitmen ini harus dimulai dari saat pengambilan keputusan sampai kepada pelaksanaan keputusan. Sebagai aparatur sipil negara sudah seharusnya memiliki tanggung jawab dari apa yang telah dilakukannya, baik itu pelayanan maupun sikapnya. Jangan sampai memiliki pikiran bahwa selama kewajiban telah dilakukan dan mematuhi semua perintah atasan, maka semuanya telah beres.

d) **Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas**
Setiap ASN memiliki kompetensi yang berbeda-beda satu dengan lainnya tergantung pada bidang tugas yang dimilikinya. Pemerintah perlu menganalisis dengan benar dan tepat setiap kompetensi yang dimiliki oleh ASN agar penempatan tugas dan jabatan tidak salah. Penempatan tugas dan jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya pada akhirnya akan berdampak pada peran profesionalitas aparatur yang tidak akan maksimal dalam memberikan pelayanan. Profesionalitas ASN merupakan salah satu persyaratan yang diperlukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

e) **Kualifikasi akademik.**
Dalam seleksi calon ASN, sudah pasti tingkat pendidikan terakhir menjadi penentu tingkat jabatan yang akan dibebankan oleh calon ASN tersebut. Pernah muncul isu yang menjadi perhatian masyarakat ketika Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Yuddy Chrisnandi menyatakan bahwa seleksi calon ASN mengutamakan lulusan kampus ternama hingga *cum laude* untuk diterima sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Tentu saja pernyataan tersebut menuai komentar karena dianggap diskrimatif bagi lulusan kampus tidak ternama. Seharusnya kualifikasi akademik bagi calon aparatur negara dilihat dari keahlian, kualifikasi, kompetensi, dan keterampilan yang dimiliki dari setiap calon karena tidak ada jaminan bahwa lulusan dari universitas ternama memiliki integritas yang lebih baik daripada universitas lainnya.

f) **Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas.**
Para aparatur negara tentu saja akan menghadapi beberapa kendala dalam menjalankan tugasnya dengan mem-

berikan pelayanan terhadap masyarakat. Sebagai contoh guru yang mengemban tugas sangat berat di mana mereka diharapkan dapat menciptakan generasi penerus bangsa yang berkompeten dan akidah yang baik. Saat ini banyak diberitakan guru dituntut ke meja hijau oleh orangtua murid karena memberikan hukuman kepadanya anak didiknya, atau bahkan lebih parah lagi ketika orangtua murid yang menyerang guru karena orangtua murid tersebut tidak menerima tindakan disiplin yang dilakukan oleh guru. Pemerintah memastikan akan ada perlindungan hukum bagi para aparatur yang sedang menjalankan tugas dengan catatan bahwa para aparatur juga tidak melakukan pelanggaran hukum.

g) **Profesionalitas jabatan.**
Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa profesionalitas ASN merupakan salah satu persyaratan yang diperlukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Profesionalitas tersebut meliputi jabatan dan tugas yang dijalani. Jabatan ASN perlu dianalisis agar suatu jabatan dapat ditempati oleh orang yang tepat. Ketepatan analisis jabatan menciptakan profesionalitas dalam memberikan pelayanan. Profesionalitas jabatan yang dipangku oleh ASN yang tepat secara kompetensi akan membantu mencapai tujuan dan keseimbangan organisasi.

Manajemen ASN

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem *merit*. Sistem *merit* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan (Wangsaatma-

ja, 2016). Sistem *merit* diberlakukan melalui seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif; menerapkan prinsip *fairness*; penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja; standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik; manajemen SDM secara efektif dan efisien; dan melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena.

Dalam melaksanakan perekrutan aparatur negara pun, saat ini pemerintah sudah menerapkan sistem *merit* dan didukung oleh ICT. Berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya yang masih menggunakan LJK dan tidak menerapkan sistem *merit*, seperti yang dilansir di *Kompas*, Kemen PAN-RB menyelenggarakan seleksi penerimaan CPNS yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui proses dan mekanisme yang bersih, objektif, transparan, dan akuntabel berdasarkan kualifikasi dan kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tahapan-tahapan dalam seleksi CPNS pun meliputi seleksi administrasi, Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB) dengan menggunakan Computer Assisted Test (CAT) (Fachrudin, 2016).

Dalam menjalankan tugasnya yang berlandaskan sistem *merit*, ASN dipantau segala kegiatannya oleh KASN. Komisi ASN (KASN) adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. Tujuan dari KASN, yaitu:

1. Menjamin terwujudnya sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN. Sistem *merit* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, aga-

ma, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
2. Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat NKRI
3. Mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari prkatek korupsik, kolusi, dan nepotisme
4. Mewujudkan pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan.
5. Menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat.
6. Mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Adapun fungsi KASN yaitu mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem *merit* dalam kebijakan dan manajemen ASN pada instansi pemerintah. KASN memiliki tugas-tugas menjaga netralitas pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan melaporkan pengawasan dan evalusi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada presiden. Kewenangan KASN, yaitu:

1. Mengawasi setiap tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi.
2. Mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN (berwenang memutuskan adanya pelanggaran kode etik dank ode perilakau pegawai ASN).

3. Meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
4. Memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.
5. Meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari instansi pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Sebagai salah satu contoh yang telah dilakukan KASN pada tahun 2015 adalah membatalkan pengisian jabatan untuk Kepala Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan menegur Kemenlu, Kemenko Perekonomian dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Kabupaten Sumba Barat Daya karena pengangkatan pejabat eselon II di Kabupaten Tana Tidung. Tindakan tersebut dilakukan karena pengangkatan yang dilakukan tidak melalui proses terbuka. Kasus ini bermula saat pengangkatan pejabat struktural eselon II, III, dan IV oleh Bupati Petahana Tana Tidung pada tanggal 16 Januari 2015. Sehari kemudian, Bupati melantik 49 pejabat baru tersebut, dan hanya sehari sebelum sang bupati purnatugas. Padahal, menurut Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.1 Pasal 71 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota, menjelaskan bahwa Petahana dilarang melakukan penggantian pejabat dalam enam bulan sebelum masa jabatannya berakhir. Tidak hanya itu, proses seleksi tersebut juga telah melanggar Undang-Undang No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (MENPAN-RB, 2015).

Kehadiran UU ASN berbasis pada dua hal, yaitu aparatur ditetapkan sebagai abdi negara yang melayani kepentingan publik yang pada akhirnya menjadi birokrat yang profesional,

memiliki integritas tinggi, dan berkompetensi dalam bidangnya; dan birokrasi yang bekerja untuk kepentingan politik masih terlihat dengan jelas. Berdasarkan dua hal tersebut, keinginan untuk melakukan perubahan tatanan birokrasi melalui UU ini menjadi sangat kuat di mana perubahan tersebut, meliputi sistem, manajemen, rekrutmen, dan budaya pegawai negeri sipil (PNS).

Peranan ASN dalam mewujudkan birokrasi ditentukan oleh sikap dan tindakan mereka dalam menjalankan pelayanan publik. Masyarakat pada kenyataannya tidak dapat terlepas dari birokrasi. Aluko dan Adesopo (2004: 1) dalam Mutiarin & Zaivudin (2014: 108) mengatakan bahwa, birokrasi pada hakikatnya adalah memberikan pelayanan selalu berhubungan dengan seluruh siklus kehidupan manusia dimulai sejak lahir, lalu hidup dan sampai mati masih berada dalam relasi dengan birokrasi, sehingga pada akhirnya fenomena birokratisasi masyarakat atau masyrakat birokratis terjadi.

PERUBAHAN MANAJEMEN

Perubahan manajemen di PNS yang saat ini dicakup oleh UU ASN bertujuan agar pengelolaan aparatur negara menjadi lebih baik dan teratur. Namun pada faktanya tidak mudah untuk mengimplementasikan perubahan ini oleh pemerintah. Masih banyak tantangan yang dihadapi pemerintah dalam mengimplementasikan UU tersebut dalam manajemen PNS. Manajemen PNS menurut UU ASN, meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan; pangkat dan jabatan; pengembangan karier; pola karier; promosi; mutasi; penilaian kinerja; penggajian dan tunjangan; penghargaan; disiplin; pemberhentian; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; serta perlindungan.

Perubahan pada Sistem Kepangkatan ASN

Sistem kepangkatan PNS sebelum menggunakan Golongan 1A sampai 4E yang setiap golongan mewakili pangkatnya masing-masing, telah diubah menjadi tiga jabatan inti, yaitu jabatan administarasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan administrasi terdiri dari tiga jabatan, yaitu (1) jabatan administrator yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan; (2) jabatan pengawas yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana; dan (3) jabatan pelaksana yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan fungsional dalam ASN terdiri dari jabatan fungsional keahlian (ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama) dan jabatan fungsional keterampilan (penyelia, mahir, terampil, dan pemula). Jabatan pimpinan tinggi terdiri atas jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya, dan jabatan pimpinan tinggi pratama. Jabatan pimpinan tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN pada instansi pemerintah melalui (1) kepeloporan dalam bidang keahlian profesional, analisis dan rekomendasi kebijakan, serta kepemimpinan manajemen; (2) pengembangan kerja sama dengan instansi lain; dan (3) keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

Perubahan Sistem Pengisian Jabatan

Dalam proses awal perekrutan ASN sendiri sebenarnya sudah diatur dalam UU ASN Pasal 56 mengenai Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan, yaitu: ayat 1 "Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS

berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja." Hal tersebut berbeda dengan proses perekrutan sebelumnya yang berdasarkan UU tentang Pokok-pokok Kepegawaian pada Pasal 15 ayat 1 "Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi' dan Pasal 17 ayat 1 "Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu." Bisa dilihat dari pasal-pasal tersebut di mana UU ASN saat ini memberikan kewenangan langsung terhadap setiap instansi yang ada untuk menentukan kebutuhan SDM berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Adapun sebelumnya penyusunan dan penetapan aparatur negara berdasarkan formasi saja. Dapat disimpulkan bahwa dalam memenuhi kebutuhan ASN saat ini lebih terfokus pada prioritas kebutuhan yang berbeda dengan UU Pokok-pokok Kepegawaian yang masih berdasarkan kepangkatan.

Perubahan-perubahan tersebut tentu saja harus dikelola dengan baik agar meminimalisasi munculnya masalah-masalah yang menjadi penghambat dalam perubahan tersebut. Manajemen perubahan memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan perubahan tersebut. Poots dan LaMarsh (2004: 16) dalam Wibowo (2012: 241) mendefinisikan manajemen perubahan sebagai sebuah proses penerapan pengetahuan, sarana, dan sumber daya secara sistematis dengan tujuan untuk memengaruhi orang-orang yang terkena dampak perubahan dari proses tersebut. PNS dapat dikatakan sebagai orang-orang yang dipengaruhi dari manajemen perubahan ini di mana ada pengetahuan. Transformasi organisasi menurut Siagan (2006: 229-230) dalam Mutiarin & Zaivudin (2014: 109) adalah suatu proses perubahan drastis yang difokuskan pada struktur organisasi, proses manajemen, dan budaya organisasi.

Pada faktanya, masih banyak *gaps* antara ekspektasi dan realitas yang ada dalam pengimplementasian UU ASN ini da-

lam pemerintahan. ASN sebagai profesi dari PNS diharapkan mampu mengembangkan potensinya agar mampu memberikan pelayanan publik secara maksimal melalui pelatihan-pelatihan atau diklat, akan tetapi pada faktanya masih banyak PNS yang tidak begitu peduli dengan kompetensi dirinya dikarenakan mereka merasa sudah berada dalam zona aman dan nyaman (*job security*), serta tidak adanya tuntutan kerja yang berhubungan dengan kompetensi dari instansinya.

Hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima Haria Wibisana yang mengatakan bahwa sering kali PNS tidak langsung siap jika naik jabatan dikarenakan kompetensinya tidak cukup. Salah satu rendahnya kompetensi ASN adalah sistem penerimaan pegawai dan seleksi yang belum menggunakan sistem *merit*, padahal sistem *merit* sudah seharusnya diaplikasi dalam seleksi dan penerimaan pegawai yang sesuai dengan UU ASN. Kepedulian institusi akan pengembangan kompetensi PNS masih kurang, baik kementerian/lembaga ataupun pemerintah daerah yang belum sepenuhnya memiliki perhatian dalam pengembangan kompetensi. Tidak hanya itu, kompetensi yang menjadi fokus saat ini dinilai masih rendah karena tidak berfungsinya lembaga pelatihan secara maksimal. Hal tersebut berhubungan dengan politik anggaran dan kemampuan dalam melakukan kerja sama pelatihan. Masih adanya anggapan bahwa pelatihan sebagai pemborosan padahal pelatihan merupakan investasi terhadap aset. Menurut Irham Dilmy, Wakil Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), diklat di ASN saat ini tidak berjalan secara konsisten karena banyak instansi pemerintah masih memiliki anggapan bahwa diklat tidak penting. Pada akhirnya, hanya beberapa instansi mengirim orang ke LAN untuk mendapatkan diklat. Lebih parah lagi, masih ada yang sama sekali tidak mengirimkan aparaturnya, karena diklat dianggap bukan

merupakan sebuah poin di instansi tersebut (Angga, 2016).

Yang menjadi gap dalam mengimplementasikan UU ASN, tidak hanya kompetensi yang telah dipaparkan di atas, tetapi juga masih ada jumlah ASN yang tidak sesuai dengan kebutuhan di Indonesia. Padahal, keberlanjutan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manussia sebagai faktor utama, apalagi ASN yang berperan sebagai birokrat pemerintah yang merupakan kekuatan kompetitif bangsa, bahkan sebagai penentu utama yang harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan. Selain itu, ASN tidak hanya harus memiliki profesionalisme dan pengembangan pelayanan publik, tetapi juga harus menjadi perekat untuk menyatukan bangsa. Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan gap kebutuan ASN di Indonesia berdasarkan posisi:

Gap antara Jumlah ASN yang Diperlukan dan Kenyataan

Jabatan	Gap	Jabatan	Gap
IVe	-421	IId	191834
IVd	-2017	IIc	20371
IVc	10119	IIb	-92676
IVb	12963	IIa	-1138
IVa	-444374	Id	101221
IIId	20796	Ic	-1044
IIIc	110198	Ib	-7209
IIIb	-21155	Ia	-1527
IIIa	104058		

Source: Statistik Aparatur Indonesia (2014).

Berdasarkan tabel di atas, jumlah ASN ada beberapa jabatan yang berlebihan dan ada juga yang kurang. Untuk jabatan IVe, IVd, IVa, IIIb, IIb, IIa, Ic, Ib, dan Ia masih memiliki jumlah yang lebih dari kebutuhan yang ada, sedangkan untuk IVc,

IVb, IIId, IIIc, IIIa, IId, IIc, dan Id jumlah ASN masih kurang. Dampak dari jumlah ASN yang tidak sesuai dengan kebutuhan tersebut tentu saja menjadi masalah dalam pengelolaan SDM. Jumlah ASN yang berlebihan akan berdampak pada anggaran dan kinerja. Sudah terbukti dengan adanya laporan banyak yang bolos di jam kerja menandakan bahwa mereka tidak memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Mereka bisa dengan leluasa keluar kantor di jam kerja. Di sisi lain, banyak keluhan dari masyrakat yang mengeluh jika pelayanan publik di Indonesia masih lambat yang disebabkan oleh jumlah ASN yang masih kurang.

Kondisi saat ini dalam mengimplementasikan UU ASN belum sesuai dengan RPJMN, misalnya Indonesia berdasarkan RPJM 1 harus telah dilaksanakan pemerintahan yang baik yang memerlukan proses-proses birokrasi yang bersih, akan tetapi masih ada kecurangan dan kebocoran dalam anggaran dan manajemen keuangan yang merupakan dua produk utama pemerintahan yang baik. Berdasarkan RPJM 2, reformasi birokrasi dan UU ASN seharusnya diterapkan dengan benar yang dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator seperti peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan pengembangan tata pemerintahan yang transparan, partisipatif, dan inklusif; meningkatkan standar pelayanan minimum di semua bidang dan wilayah dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan berkelanjutan di berbagai bidang; dan memperkuat daya saing perekonomian melalui strategi:

a) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang positif ditopang oleh pengurangan kesenjangan antardaerah;
b) Meningkatkan tingkat pendapatan (per kapita) dan mengurangi kesenjangan pendapatan antara kelompok;
c) Meningkatkan pekerjaan sehingga penurunan tingkat pengangguran; dan

d) Penurunan kemiskinan sehingga jumlah orang miskin berkurang.

Namun pada kenyataannya, tidak semua indikator ini dapat dicapai. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), pendapatan dari Indonesia naik dari Rp 41.900.000/tahun per kapita pada tahun 2014 menjadi Rp 45.180.000/tahun per kapita pada tahun 2015, tetapi rasio indeks Gini telah stagnan 2011-2014 pada tingkat 0,41. Adapun pada 2013, pemerintah berharap bahwa kesenjangan antara kaya dan miskin menjadi semakin sempit 0,40.

ANEKA

ANEKA singkatan dari Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Antikorupsi merupakan nilai-nilai dasar ASN dari LAN (Lembaga Administrasi Negara). LAN berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN. Adapun beberapa fungsi dari LAN, yaitu (1) pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai ASN; (2) pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN; (3) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial pegawai ASN, baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya; (4) pengkajian terkait dengan kebijakan dan manajemen ASN; dan (5) melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya. Selain itu LAN bertugas untuk: (1) meneliti, mengkaji, dan melakukan inovasi manajemen ASN sesuai dengan kebutuhan; (2) membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN berbasis kompetensi, (3) merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai ASN secara nasional

kebijakan; (4) menyusun standar dan pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan penjenjangan tertentu, serta pemberian akreditasi dan sertifikasi di bidangnya dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait; (5) memberikan sertifikasi kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan penjenjangan; (6) membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan analis kebijakan publik; dan (7) membina jabatan fungsional di bidang pendidikan dan pelatihan. LAN pun berwenang dalam (1) mencabut izin penyelenggaraan pendidikan dan latihan pegawai ASN yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan; (2) memberikan rekomendasi kepada Menteri dalam bidang kebijakan dan manajemen ASN; dan (3) mencabut akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai ASN yang tidak memenuhi standar akreditasi.

Akuntabilitas adalah kewajiban setiap individu, kelompok atau instansi untuk memenuhi tanggung jawan yang menjadi amanahnya. Amanah seorang PNS adalah menjamin terwujudnya nilai-nilai publik. Nilai-nilai publik tersebut, yaitu:

- ✓ Mampu mengambil pilihan yang tepat dan benar ketika terjadi konflik kepentingan antara kepentingan publik dan kepentingan sektor, kelompok, dan pribadi;
- ✓ Memiliki pemahaman dan kesadaran untuk menghindari dan mencegah keterlibatan PNS dalam politik praktis;
- ✓ Memperlakukan warga negara secara sama dan adil dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik; dan
- ✓ Menunjukkan sikap dan perilaku yang konsisten dan dapat diandalkan sebagai penyelenggara pemerintahan.

Pada dasarnya, akuntabilitas berbeda dengan responsibilitas atau tanggung jawab. Responsibilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab, sedangkan akuntabilitas adalah kewajiban pertanggungjawaban yang harus dicapai. Ada beberapa

aspek dalam akuntabilitas, yaitu akuntabilitas adalah sebuah hubungan, akuntabilitas berorientasi pada hasil, akuntabilitas membutuhkan adanya laporan, akuntabilitas memerlukan konsekuensi, dan akuntabiltas memperbaiki kinerja. Menurut Bovens (2007), akuntabilitas publik memiliki tiga fungsi utama, yaitu untuk menyediakan kontrol demokratis (peran demokrasi), untuk mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan (peran konstitusional), dan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (peran belajar).

Nasionalisme sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai ASN, bahkan tidak sekadar wawasan saja tetapi kemampuan mengaktualisasikan nasionalisme dalam menjalankan fungsi dan tugasnya merupakan hal yang lebih penting. Diharapkan dengan nasionalisme yang kuat, mereka setiap pegawai ASN memiliki orientasi berpikir mementingkan kepentingan publik, bangsa, dan negara. Pegawai ASN akan berpikir tidak lagi sektoral dengan mental *block*-nya, tetapi akan senantiasa mementingkan kepentingan yang lebih besar yakni bangsa dan negara. Nilai-nilai yang senantiasa berorientasi pada kepentingan publik menjadi nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Untuk itu, pegawai ASN harus memahami dan mampu mengaktulisasikan Pancasila dan semangat nasionalisme serta wawasan kebangsaan dalam setiap pelaksanaan fungsi dan tugasnya, sesuai bidangnya masing-masing. ASN yang memahami dan memiliki kesadaran mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila dalam pelaksanaan tugasnnya akan memandang ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.

Etika publik merefleksikan norma yang ada dengan menilai baik/buruk, benar/salah perilaku, tindakan dan keputusan dengan tujuan menjalankan kebijakan publik secara tanggung jawab melalui pelayanan publik. Menurut Azra (2012), etika

dapat diartikan sebagai karakter atau etos individu/kelompok berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma luhur. Etika tumpang-tindih dengan moralitas dan/atau akhlak dan/atau *social decorum* (kepantasan sosial) yaitu seperangkat nilai dan norma yang mengatur perilaku manusia yang bisa diterima masyarakat, bangsa, dan negara secara keseluruhan. Etika erat kaitannya dengan kode etik. Kode etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan-ketentuan tertulis. Adapun kode etik profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu. Berdasarkan UU ASN, kode etik dan kode perilaku ASN, sebagai berikut:

a) Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
b) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
c) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan,
d) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
e) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
f) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara,
g) Menggunakan kekayaan dan barng milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisein;
h) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
i) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait

kepentingan kedinasan;

j) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;

k) Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan

l) Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai displin pegawai ASN.

Pada prinsipnya, ada tiga dimensi dalam etika publik yaitu dimensi kualitas pelayanan pubik, dimensi modalitas, dan dimensi tindakan integritas publik.

Untuk mewujudkan sistem pelayanan publik yang bermutu harus memerlukan komitmen. Komitmen atau kesungguhan hati untuk melakukan perubahan dengan cara berinovasi guna meningkatkan mutu pelayanan. Dalam melakukan suatu inovasi artinya ada proses menghasilkan suatu produk atau jasa yang berkaitan pelayanan yang mengandung nilai-nilai kebaruan. Inovasi bisa berupa nilai tambah atau modifikasi dari hal-hal yang sudah ada maupun menggunakan cara yang berbeda untuk mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Mutu layanan publik yang diberikan oleh aparatur di sejumlah institusi pemerintah sampai saat ini masih cukup memprihatinkan, bahkan bersifat diskriminatif. Sering kita mendengar bahwa pengguna layanan harus mondar-mandir dalam menyelesaikan urusan dari satu unit ke unit yang lainnya. Kondisi ini terjadi karena masing-masing unit tidak peduli dengan apa yang dikerjakan oleh masing-masing unit. Pelayanan publik yang bermutu, tidak saja dibebankan pada pemerintah tetapi juga semua elemen yang terdapat dalam sistem pelayanan tersebut. Pemerintah perlu

menerapkan strategi pelanggan dengan menggeser sebagian pertanggungjawaban kepada pelanggan. Strategi ini memberi pilihan kepada pelanggan mengenai institusi yang memberikan pelayanan dan menetapkan standar pelayanan pelanggan. Penciptaan pertanggungjawaban kepada pelanggan semakin menekan institusi pemerintah untuk memperbaiki produktivitas mereka, tidak sekadar mengelola sumber daya.

Korupsi merupakan perilaku yang dari dahulu hingga sekarang masih menjadi masalah bagi setiap negara di dunia. Perilaku ini lebih sering diasosiasikan dengan pejabat publik, baik politikus maupun pegawai negeri yang secara tidak wajar dan ilegal memperkaya individu atau kelompok dengan cara menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka. Korupsi tidak hanya sekadar berdampak pada kerugian keuangan Negara namun dapat menimbulkan kerusakan kehidupan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maka dari itu, aparatur negara memiliki suatu tanggung jawab dan amanah untuk tidak melakukan sikap-sikap korupsi dengan cara menanamkan kesadaran diri tentang nilai-nilai antikorupsi. Ada beberapa nilai yang dapat menghindarkan kita dari korupsi, seperti jujur, peduli, mandiri, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, sederhana, berani, dan adil. Membahas fenomena dampak korupsi sampai pada kerusakan kehidupan dan dikaitkan dengan tanggung jawab manusia sebagai yang diberi amanah untuk mengelolanya dapat menjadi sarana untuk memicu kesadaran diri para PNS untuk antikorupsi. Kesadaran diri untuk tidak melakukan korupsi dapat dibangun melalui pendekatan spiritual dengan selalu ingat akan tujuan keberadaannya sebagai manusia di muka bumi, dan selalu ingat bahwa seluruh ruang dan waktu kehidupannya harus dipertanggungjawabkan, dapat menjadi benteng kuat untuk tidak melakukan korupsi. Tanggung jawab spiritual yang baik akan menghasilkan niat

yang baik dan mendorong untuk memiliki visi dan misi yang baik, sehingga selalu memiliki semangat untuk melakukan proses atau usaha terbaik dan mendapatkan hasil terbaik, agar dapat dipertanggungjawabkan juga secara publik.

Bagian 5

Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah

Secara etimologi, kata pemerintahan berasal dari kata "perintah", berarti sesuatu yang harus dilaksanakan. Dan selanjutnya ketika kata "perintah" tersebut mendapatkan imbuhan seperti berikut:

- Mendapat awalan "pe-" akan menjadi kata "pemerintah", berarti badan atau lembaga yang melaksanakan pekerjaan untuk mengurus suatu negara atau lembaga yang menjalankan pemerintahan.
- Mendapat akhiran "an-" menjadi kata "pemerintahan", berarti perihal, tata cara, perbuatan atau urusan dari badan/lembaga yang berkuasa dan memiliki legitimasi.

Adapun unsur-unsur yang terkandung di dalam kata dasar "perintah", antara lain:

- Terdapat dua pihak, yaitu pihak yang memberikan perintah dan pihak yang menerima perintah.
- Terdapat wewenang formal dan legal untuk memberikan perintah.
- Terdapat sifat keharusan, yaitu kewajiban melaksanakan perintah yang sah.
- Terdapat hubungan timbal balik, baik secara vertikal maupun horizontal dari kedua pihak.

Adapun pengertian pemerintahan menurut beberapa para ahli:

- Menurut Robert Maclver (*The Web of Government, 2010*): Pemerintahan adalah sebagai suatu organisasi dari orang-orang yang mempunyai kekuasaan ... bagaimana manusia itu dapat diperintah.
- Menurut Wallace S. Sayre (*American Government* (*College Outline*), *Dec 1962*):
  Pemerintah dalam definisi terbaiknya adalah sebagai organisasi negara, yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya.
- Menurut C.F. Strong (*A History of Modern Political Constitutions,* 2013):
  pemerintahan dalam arti luas memiliki kewenangan untuk memelihara kedamaian dan keamanan negara, ke dalam dan ke luar.
- Menurut Syafiie Inu Kencana (*Ilmu Pemerintahan, 2013*): pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan pengurusan (eksekutif), pengaturan (legislatif), kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan (baik pusat dengan daerah, maupun rakyat dengan pemerintahnya) dalam berbagai peristiwa dan gejala pemerintahan, secara baik dan benar.
- Menurut Taliziduhu Ndraha (*Kybernologi: Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan, 2005*): pemerintahan dapat didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan tiap orang akan jasa-publik dan layanan-*civil,* dalam hubungan pemerintahan, (sehingga dapat diterima) pada saat dibutuhkan oleh yang bersangkutan.

Konsep *trias politica* atau pembagian kekuasaan menjadi tiga pertama kali dikemukakan oleh John Locke dalam karya-

nya *Treatis of Civil Government* (1690) dan kemudian oleh Baron Montesquieu dalam karyanya *L'esprit des Lois* (1748). Konsep ini adalah konsep pemerintahan yang kini masih banyak dianut oleh berbagai negara di berbagai belahan dunia. Konsep dasarnya adalah kekuasaan di suatu negara tidak boleh dilimpahkan pada satu struktur kekuasaan politik/lembaga saja, melainkan harus terpisah di lembaga-lembaga negara yang terorganisasi dalam sebuah struktur pemisahan kekuasaan. Salah satu yang mendasari pemisahan kekuasaan dalam suatu negara adalah menghindari suatu pihak yang berkuasa untuk menyalahgunakan kekuasaan yang telah diberikan. Namun hal ini berbeda dengan sistem pemerintahan di Indonesia, di mana tidaklah menerapkan sistem pemisahan kekuasaan, tetapi hanya sistem pembagian kekuasaan yang dapat diimplementasikan pada:

a. Pihak legislatif, yaitu lembaga-lembaga pembuat peraturan/perundang-undangan, yang dilakukan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).
b. Pihak eksekutif, yaitu para pelaksana produk peraturan/perundang-undangan yang dihasilkan oleh legislatif, dan dilaksanakan oleh presiden beserta wakil presiden dan para menterinya.
c. Pihak yudikatif, yaitu lembaga pengawas/penindakan dalam pelaksanaan peraturan/perundang-undangan, yang dilakukan oleh Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Mahkamah Yudisial, pengadilan, serta perangkat-perangkatnya di daerah.

Pembagian kekuasaan yang telah dijalankan oleh pemerintahan Indonesia selama ini adalah bertujuan agar tidak terjadinya penumpukan kekuasaan yang mana jika dalam penerapannya terdapat penumpukan kekuasaan, maka akan

berpotensi untuk terbentuknya pemerintahan absolut secara ditaktor/otoriter.

PEMERINTAH PUSAT

Pemerintahan pusat adalah pemerintah yang berkedudukan di tingkat negara/ibukota pemerintahan. Mengacu kepada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka pemerintah pusat adalah direpresentasikan oleh Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan tertinggi pada sistem pemerintahan yang dibantu oleh wakil presiden, para menteri, dan lembaga-lembaga yang berada di pemerintahan pusat. Presiden Indonesia dipilih secara langsung mulai Pemilu 2004 dengan berasaskan demokrasi Pancasila.

Urusan pemerintahan yang dimiliki pemerintah pusat hingga saat ini terdiri atas:

a) Urusan pemerintahan absolut: urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat;
b) Urusan pemerintahan konkuren: urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi (Pemprov) dan daerah kabupaten/kota (Pemkab/Pemkot). Melalui urusan pemerintahan konkuren ini, menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah; dan
c) Urusan pemerintahan umum: Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan presiden sebagai kepala pemerintahan, seperti pembinaan wawasan kebangsaan, pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa, serta penanganan konflik.

Untuk kedua urusan pemerintahan terakhir, yakni urusan pemerintah konkuren dan urusan pemerintah umum dilaksanakan oleh pemerintah daerah atau diberikan kewenangan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Dan untuk urusan pemerintahan absolut dijalankan oleh pemerintah pusat namun dalam penyelenggaraan urusan tersebut peme-

rintah pusat dapat melaksanakan sendiri ataupun melimpahkan wewenang kepada instansi vertikal yang ada di daerah atau gubernur sebagai wakil pemerintah pusat berdasarkan asas dekonsentrasi.

PEMERINTAH DAERAH

"Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas daerah kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang- undang." Demikian salah satu bunyi UUD 1945 hasil amendemen pada Bab VI Pasal 18 ayat (1). Selanjutnya, masih dalam UUD 1945 hasil amendemen pada Bab VI Pasal 18 ayat (3) dikatakan bahwa "Pemerintah daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang anggota-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum. Selanjutnya, tentang pemerintahan daerah provinsi, kabupaten, dan kota dikatakan pula bahwa "Gubernur, Bupati, dan Walikota masing-masing sebagai kepala pemerintah daerah provinsi, kabupaten, dan kota ...."

Dengan kata lain, pemerintahan daerah adalah perangkat pemerintah daerah beserta DPR Daerah. Maka, pemerintahan daerah provinsi adalah gubernur beserta DPRD Provinsi. Adapun pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah bupati/walikota beserta DPRD Kabupaten/Kota.

Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pasal 1 huruf b: "Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah yang diserahkan kepada daerah sebagai fungsi-fungsi pemerintahan daerah otonom yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan DPRD yang merupakan lembaga pemerintahan daerah menurut asas desentralisasi" Pasal 1 huruf c: "pemerintah daerah adalah unsur lembaga

pemerintahan daerah yang terdiri dari kepala daerah beserta perangkat daerah otonom yang lain, yang berfungsi sebagai lembaga eksekutif daerah."

KEWENANGAN PEMERINTAHAN PUSAT DAN PEMERINTAHAN DAERAH

Dalam BAB III Pasal 10 UU Nomor 32 Tahun 2004 mengatur tentang pembagian urusan dan kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan pusat dengan pemerintah daerah. Pada Pasal 10 sampai 13 menjelaskan tentang bagian-bagian mana saja yang menjadi wewenang pemerintahan daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahannya. Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah adalah semua urusan pemerintahan, kecuali hal-hal yang berkaitan dengan politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiskal nasional, dan agama. Keenam urusan di atas merupakan urusan pemerintah pusat, bukan untuk pemerintah daerah.

Saat menyelenggarakan urusan pemerintahan dibagi berdasarkan kriteria eksternalitas, akuntabilitas, dan efisiensi dengan memperhatikan keserasian hubungan antar-susunan pemerintahan. Maksudnya adalah, harus ada pelaksanaan hubungan kewenangan antara pemerintah dan pemerintahan daerah provinsi, kabupaten dan kota atau antar-pemerintahan.

Di dalam pelaksanaan pemerintahan daerah ada banyak sekali hubungan-hubungan yang saling terkait, yaitu hubungan dalam bidang keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah, hubungan dalam bidang keuangan antar-pemerintahan daerah, hubungan dalam bidang keuangan, hubungan dalam bidang pelayanan umum antara pemerintah dan pemerintahan daerah, hubungan dalam bidang pelayanan umum antar-pemerintahan daerah, hubungan dalam bidang pelayanan umum, hubungan dalam bidang pemanfaatan sum-

ber daya alam dan sumber daya lainnya antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah, hubungan dalam bidang pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya antarpemerintahan daerah.

KEWENANGAN PEMERINTAH PUSAT

Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sangat luas dengan berbagai jenis latar belakang budaya dan karakteristiknya. Urusan-urusan yang berkaitan dengan pemerintahan juga beraneka ragam. Oleh karena itu, urusan-urusan tersebut tidak semuanya harus diselesaikan oleh pemerintah pusat. Apalagi, menurut UUD 1945 juga menyatakan bahwa pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/kota) juga diberikan kewenangan untuk dapat menjalankan pemerintahan sendiri dengan otonomi seluas-luasnya (Bab VI) Pasal 18 ayat 5 UUD 1945 hasil amendemen. Pengertian istilah otonomi di sini artinya adalah kekuasaan untuk dapat mengatur daerahnya sendiri. Namun demikian, ada urusan-urusan pemerintahan yang tetap menjadi kewenangan pemerintah pusat yang meliputi:

Urusan Politik Luar Negeri

Politik luar negeri adalah politik yang berhubungan dengan hubungan luar negeri bukanlah dari dalam negara sendiri. Oleh sebab itu, pemerintah pusatlah yang memiliki kewenangan tunggal untuk menjalankannya. Apabila hal ini diserahkan kepada pemerintah daerah, dikhawatirkan akan timbulnya perbedaan perlakuan strategi, taktik, dan politik luar negeri dari masing-masing daerah. Maka dari itu, diserahkanlah urusan politik luar negeri kepada pemerintah pusat yang dianggap sebagai kristalisasi/representasi pemerintahan dari setiap daerah di Indonesia. Pemerintah pusat diberikan wewenang untuk menjalankannya namun bukan berarti pemerintah

daerah tidak dapat ikut berpartisipasi. Pemerintahan daerah dapat memberikan masukan-masukan kepada pemerintah pusat, sebagai contoh, soal penunjukan/pengangkatan diplomat atau duta besar untuk negara lain, mengadakan perjanjian internasional yang berdasarkan hubungan awal melalui pemerintah daerah, dan perumusan kebijakan luar negeri yang dapat mendukung iklim investasi di daerah.

Urusan Pertahanan

Unsur pertahanan suatu negara adalah sangat vital dan fatal dalam sistem kenegaraan mana pun. Unsur ini bertugas untuk mempertahankan diri dan kedaulatan negara dari serangan/ancaman yang berasal dari luar negeri. Pemerintahan pusat memikirkan langkah-langkah strategis, seperti: pengembangan sistem pertahanan dan persenjataan strategis, mendirikan dan membentuk angkatan bersenjata, menyatakan negara dalam keadaan damai atau perang, menetapkan kebijakan untuk wajib militer, dan bela negara bagi setiap warga negara.

Urusan Keamanan

Unsur keamanan adalah berbeda konsepnya dengan pertahanan, di mana unsur keamanan adalah bertugas menjaga kedaulatan negara dari semua ancaman dalam negeri, sebagai contoh, menyangkut pembentukan kepolisian negara, penetapan peraturan keamanan nasional, mendidik pelanggar hukum negara, menindak organisasi yang mengganggu keamanan negara, dan menindak organisasi yang mengganggu keamanan negara.

Urusan Yustisi

Yustisi adalah sangat erat kaitan hubungannya dengan produk hukum dan penegakannya, sebagai contoh, mendirikan

lembaga peradilan, mengangkat hakim dan jaksa, mendirikan lembaga pemasyarakatan, menetapkan kebijakan kehakiman keimigrasian, memberikan grasi, amnesti, abolisi, membentuk undang-undang, peraturan pemerintah pengganti undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan lain yang berskala nasional.

Urusan Keagamaan

Hingga saat ini, kewenangan yang terkait dengan kegiatan keagamaan di Indonesia, seperti pemberian pengakuan terhadap suatu agama, menetapkan hari libur agama secara nasional, dan menyelenggarakan kehidupan keagamaan.

Urusan Moneter dan Fiskal Nasional

Misalnya mencetak uang dan menentukan nilai mata uang, menetapkan kebijakan moneter (inflasi/deflasi/devaluasi), dan mengendalikan peredaran uang.

Selain enam kewenangan khusus tersebut di atas, pemerintah pusat juga memiliki kewenangan yang diatur dalam BAB II, Pasal 2, Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 yang meliputi:

1. Kebijakan tentang perencanaan nasional dan pembangunan nasional secara makro;
2. Dana perimbangan keuangan;
3. Sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara;
4. Pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia;
5. Pendayagunaan sumber daya alam serta teknologi tinggi yang strategis; dan
6. Konservasi dan standardisasi nasional.

KEWENANGAN PEMERINTAHAN DAERAH

Kewenangan pemerintah daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Pasal 13 (untuk pemerintahan provinsi) dan Pasal 14 (untuk pemerintahan kabupaten/kota) yang intinya: pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat. Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam undang-undang.

Mengacu pada UU Nomor 32 Tahun 2004, Pasal 13, ayat (1): urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi merupakan urusan dalam skala provinsi yang meliputi:

1. Perencanaan dan pengendalian pembangunan;
2. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
3. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
4. Penyediaan sarana dan prasarana umum;
5. Penanganan bidang kesehatan;
6. Penyelenggaraan pendidikan dan alokasi sumber daya manusia potensial;
7. Penanggulangan masalah sosial lintas kabupaten/kota;
8. Pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota;
9. Fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah termasuk lintas kabupaten/kota;
10. Pengendalian lingkungan hidup;
11. Pelayanan pertanahan termasuk lintas kabupaten/kota;
12. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil;
13. Pelayanan administrasi umum pemerintahan;

14. Pelayanan administrasi penanaman modal termasuk lintas kabupaten/kota;
15. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya yang belum dapat dilaksanakan oleh kabupaten/kota; dan
16. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Mengacu pada UU Nomor 32 Tahun 2004, Pasal 14, ayat (1): urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi:

1. Perencanaan dan pengendalian pembangunan;
2. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
3. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
4. Penyediaan sarana dan prasarana umum;
5. Penanganan bidang kesehatan;
6. Penyelenggaraan pendidikan;
7. Penanggulangan masalah sosial;
8. Pelayanan bidang ketenagakerjaan;
9. Fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah;
10. Pengendalian lingkungan hidup;
11. Pelayanan pertanahan;
12. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil;
13. Pelayanan administrasi umum pemerintahan;
14. Pelayanan administrasi penanaman modal;
15. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya; dan
16. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

HUBUNGAN DAN KERJA SAMA ANTARA PEMERINTAHAN PUSAT DAN PEMERINTAHAN DAERAH (PROF. DR. H. ZAIDAN NAWAWI-PERANAN DAN TUGAS UTAMA PEMERINTAHAN DAERAH DALAM PELAYANAN PUBLIK)

Jika dalam UU No. 22 Tahun 1999 dinyatakan bahwa antara daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota masing-masing berdiri sendiri dan tidak mempunyai hubungan hierarki satu sama lain, maka dalam UU No. 32 Tahun 2004 dengan tegas dinyatakan bahwa terdapat hubungan pemerintahan yang mencakup tiga hal, yaitu hubungan dalam bidang keuangan, bidang pelayanan umum, dan bidang pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya, yang kesemuanya meliputi hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah, dan antar-pemerintahan daerah, sehingga pola hubungan tersebut menjadi sebagai berikut:

Pertama, hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah dalam bidang keuangan, meliputi:

a. Pemberian sumber-sumber keuangan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah;
b. Pengalokasian dana perimbangan kepada pemerintahan daerah; dan
c. Pemberian pinjaman dan/atau hibah kepada pemerintahan daerah.

Kedua, hubungan antar-pemerintahan daerah dalam bidang keuangan, meliputi:

a. Bagi hasil pajak dan nonpajak antara pemerintahan provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
b. Pendanaan urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab bersama;
c. Pembiayaan bersama atas kerja sama antardaerah; dan
d. Pinjaman dan/atau hibah antar-pemerintahan daerah.

Ketiga, hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah dalam bidang pelayanan umum, meliputi:

a. Kewenangan, tanggung jawab, dan penentuan standar pelayanan minimal;
b. Pengalokasian pendanaan pelayanan umum yang menjadi kewenangan daerah; dan
c. Fasilitasi pelaksanaan kerja sama antar-pemerintahan daerah dalam penyelenggaraan pelayanan umum.

Keempat, hubungan antar-pemerintahan daerah dalam bidang pelayanan umum, meliputi:

a. Pelaksanaan bidang pelayanan umum yang menjadi kewenangan daerah;
b. Kerja sama antar-pemerintahan daerah dalam penyelenggaraan pelayanan umum; dan
c. Pengelolaan perizinan bersama dalam bidang pelayanan umum.

Kelima, hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah dalam bidang pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya, meliputi:

a. Kewenangan, tanggung jawab, pemanfaatan, pemeliharaan, pengendalian dampak, budi daya dan pelestarian;
b. Bagi hasil atas pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya; dan
c. Penyerasian lingkungan dan tata ruang serta rehabilitasi lahan.

Keenam, hubungan antar-pemerintahan daerah dalam bidang pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya, meliputi:

a. Pelaksanaan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya yang menjadi kewenangan daerah;
b. Kerja sama dan bagi hasil atas pemanfaatan sumber daya

alam dan sumber daya lainnya antar-pemerintahan daerah; dan

c. Pengelolaan perizinan bersama dalam pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya.

Daerah yang memiliki "wilayah laut" diberikan kewenangan untuk mengelola sumber daya di wilayah laut, di mana daerah akan memperoleh bagi hasil atas pengelolaan sumber daya di bawah dasar dan/atau di dasar laut, yang pengaturannya sesuai dengan perundang-undangan.

Kewenangan daerah untuk mengelola sumber daya di wilayah laut, meliputi: eksplorasi, eksploitasi, konservasi, dan pengelolaan kekayaan laut; pengaturan administrasi; pengaturan tata ruang; penegakan hukum terhadap peraturan yang dikeluarkan oleh daerah atau yang dilimpahkan kesenangannya oleh pemerintah; ikut serta dalam pemeliharaan, keamanan; dan ikut serta dalam pertahanan kedaulatan negara.

ANALISIS DAMPAK UU ASN NO. 5 TAHUN 2014 TERHADAP PEMERINTAH PUSAT DAN PEMDA

Berbicara tentang Manajemen Talenta antara Pemerintah Pusat dan Pemda

Manajemen talenta sekarang merupakan suatu praktik manajemen yang penting dalam suatu organisasi. Manajemen talenta adalah serangkaian proses manajemen sumber daya manusia dan organisasi terpadu yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan produktivitas terhadap setiap karyawan yang terlibat. Adapun tujuan dari manajemen talenta adalah untuk menciptakan kinerja tinggi, organisasi berkelanjutan dalam memenuhi visi, misi dan sasarab strategisnya. Tanggung jawab pertama manajemen talenta adalah untuk mempertahankan eksistensi para karyawan yang

memenuhi syarat dan kompetensinya. Manajemen talenta juga berarti menangani dan memfasilitasi bagi karyawan yang akan beralih ke posisi yang baru, seperti halnya dengan promosi ataupun rotasi. Ini sering merupakan waktu yang sangat stabil untuk karyawan, yang bergerak dari posisi mereka yang mana mereka tahu bahwa posisinya tidak begitu nyaman baginya, dan dapat menyebabkan kurangnya produktivitas.

Manajemen Talenta Meliputi

Perencanaan tenaga kerja–yang disengaja dan strategis proyeksi dan perencanaan akses ke bakat (baik internal maupun eksternal) dengan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku penting untuk pencapaian tujuan strategis.

Merekrut–kemampuan untuk berhasil menarik dan mempekerjakan bakat kunci untuk kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan melalui iklan berbasis kompetensi dan upaya wawancara.

Onboarding–proses untuk mengaklimasi karyawan baru dan memastikan bahwa mereka cepat merasa disambut, dan dihargai oleh organisasi. Proses ini memungkinkan karyawan baru untuk menjadi anggota produktif organisasi, yang memahami harapan untuk peran pekerjaan mereka. *Onboarding* melampaui tradisional "orientasi" program yang berfokus terutama pada pengelolaan kebijakan, bentuk, dan prosedur.

Perencanaan tujuan yang strategis & keselarasan–proses pengembangan dan pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi dan tujuan. Ini adalah peta jalan untuk memimpin sebuah organisasi dari mana sekarang ke tempat itu ingin berada di 3-5 tahun.

Manajemen kinerja–sebuah berkelanjutan, proses terus-menerus berkomunikasi dan menjelaskan tanggung jawab pekerjaan, prioritas, ekspektasi kinerja, dan perencanaan pem-

bangunan yang mengoptimalkan kinerja individu dan sejalan dengan tujuan strategis organisasi.

Penilaian 360 derajat–umpan balik 360 derajat adalah alat penilaian yang menyediakan pimpinan fakultas dan staf dengan umpan balik tentang kinerja mereka. Supervisor, teman sekerja, dan menjawab pertanyaan berdasarkan persepsi mereka dan pengamatan keterampilan dan atribut pemimpin.

Eksekutif *coaching*–hubungan membantu antara klien dan konsultan, yang menggunakan berbagai jenis teknik perilaku dan metode, untuk membantu klien untuk mencapai tujuan yang saling diidentifikasi untuk meningkatkan kinerja profesional dan kepuasan pribadi dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas klien organisasi.

Pengembangan kepemimpinan–disengaja kegiatan tujuan–*driven* yang meningkatkan kualitas kemampuan atau sikap dalam suatu individu atau organisasi kepemimpinan. Klik di sini untuk mempelajari lebih lanjut tentang peluang pengembangan kepemimpinan

Pengembangan profesional–proses tujuan pelatihan membangun dan rencana yang memiliki pranata ke pencapaian tujuan individu, perencanaan karier, dan kemungkinan perencanaan suksesi.

Membangun karier–bagaimana struktur organisasi kemajuan karier para anggotanya, dan proses individu untuk mengidentifikasi peluang kerja dalam struktur organisasi, dan langkah-langkah berurutan dalam pendidikan, keterampilan, dan pengalaman-bangunan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier tertentu.

Program penghargaan–sebuah metode mengakui, menghormati, mendorong, dan mendukung individu dan tim yang berkontribusi, melalui perilaku dan tindakan, untuk keberhasilan organisasi.

Kompensasi–sebuah cara untuk menghargai individu untuk prestasi penting kerja, kontribusi untuk tujuan universitas, dan peningkatan keterampilan dan kompetensi dalam pekerjaan mereka.

Suksesi manajemen–manajemen suksesi adalah suatu proses untuk mengidentifikasi dan mengembangkan personel internal dengan potensi untuk mengisi posisi kunci organisasi atau kritis. Suksesi manajemen menjamin ketersediaan karyawan yang berpengalaman dan mampu yang disiapkan untuk mengambil peran ini karena mereka menjadi tersedia.

Keterlibatan–sejauh mana karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, dan mampu pada saat yang sama untuk meningkatkan rasa mereka sendiri kesejahteraan.

Kompetensi-mereka perilaku terukur, karakteristik, kemampuan dan kepribadian yang mengidentifikasi karyawan yang berhasil melawan peran didefinisikan dalam sebuah organisasi

Retensi-sebuah upaya sistematis difokuskan tidak hanya pada mempertahankan pemain berbakat organisasi tetapi juga untuk menciptakan dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan budaya-retensi tinggi. Hasil akhirnya adalah sebuah organisasi yang beroperasi lebih efektif dan efisien, sementara menjadi tempat yang bagus untuk bekerja.

Peranan dan Fungsi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Isi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 merupakan bagian dari pokok-pokok UU ASN yang berkaitan dengan manajemen PPPK. PPPK dengan perjanjian kerja merupakan bagian dari pegawai pemerintah yang non dan dimulai di tahun 2014 ini.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 94 ayat (4) seperti yang dilansir dari laman situs www.setkab.go.id berbunyi: "Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu minimal 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, dan ditetapkan dengan keputusan menteri." UU ini menegaskan, setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan juga. Pengadaan dalam rangka penerimaan pendaftaran lowongan PPPK sebagaimana dimaksud, dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Adapun penerimaannya dilakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

"Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian, dengan masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja," bunyi Pasal 98 ayat (1, 2) UU ini.

Apakah PPPK dapat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN)? Dalam UU ini menjawab, PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon ASN. Untuk diangkat menjadi calon dan ditetapkan sebagai ASN, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon ASN, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau sesuai dengan arahan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

Gaji Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Mengenai hal ini juga berdasarkan pada UU No. 5/2014, maka pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPK berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko pekerjaan. Selain gaji, PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK, dilakukan dengan hormat adalah oleh karena hal seperti berikut ini:

1. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
2. Meninggal dunia;
3. Atas permintaan sendiri;
4. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; dan
5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Pemutusan hubungan perjanjikan kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena hal-hal, sebagai berikut:

1. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 dua tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana,
2. Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat atau tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

Terhadap PPPK ini, menurut Pasal 106 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

1. Perlindungan berupa jaminan hari tua;

2. Jaminan kesehatan;
3. Jaminan kecelakaan kerja; dan
4. Jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.

Berbicara tentang Kompetensi dan Pengembangan Karier di Pempus dan Pemda

Untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas aparatur negara, maka salah satu isu strategis sebagaimana diamanatkan dalam RPJMN 2015-2019, adalah menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien melalui pengembangan SDM aparatur sipil negara yang memiliki integritas dan kompetensi yang tinggi. Aparatur demikian dapat berfungsi sebagai pendorong dan penggerak reformasi birokrasi dan pembangunan, serta perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan wujud nyata dari reformasi birokrasi, yang menekankan implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis *merit*.

Salah satu ide progresif dalam UU ini adalah mengatur pengisian jabatan pimpinan tinggi mengingat jabatan pimpinan tinggi mengemban tugas yang sangat strategis. Salah satu paradigma baru UU ASN (UU Nomor 5 Tahun 2014) adalah berkaitan dengan manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem *merit*, yang berdasarkan pada kualifkasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang poltik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu, presiden dapat mendelegasikan kewenangan

pembinaan manajemen ASN kepada pejabat yang berwenang di kementerian, sekretariat jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/provinsi, dan kabupaten/kota.

Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud memberikan rekomendasi usulan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di instansi masing-masing. "Pejabat yang berwenang mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing," bunyi Pasal 54 ayat (4) UU ini. Manajemen PNS pada instansi pusat, menurut UU No. 5/2014 ini, dilaksanakan oleh pemerintah pusat, sementara manajemen PNS pada instansi daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

Bagian 6

Konsep dan Realita Implementasi UU ASN

Bila kita melihat kembali isi dari UU ASN, maka ada tiga poin penting mengapa ASN sangat penting untuk pembangunan bangsa ini. *Poin pertama*, untuk mewujudkan tujuan nasional dibutuhkan pegawai ASN. Hal ini secara eksplisit bahwa keberadaan dari pegawai ASN sangat penting. Hal ini dikarenakan keberadaan dari pegawai ASN yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan serta dalam pekerjaannya mereka melaksanakan berdasarkan kode etik, yang secara umum menjunjung prinsip integritas, nasionalisme, etika, komitmen antikorupsi, serta semangat melayani masyarakat. *Poin kedua*, untuk mencapai tujuan nasional tersebut, pegawai ASN diberikan tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas yang terkait dengan pembangunan. *Poin ketiga*, sehingga perwujudan dari tugas-tugas tersebut perlu dieksplisitkan dengan lebih mendalam.

Tugas pelayan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pegawai ASN. Hal ini beriringan dengan amanat reformasi birokrasi, di mana kondisi yang sebelum terbitnya kebijakan reformasi birokrasi sangat rentan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh sebab itu, pegawai ASN yang profesional dan berintegritas diperlukan untuk mengatasi

KKN yang terjadi di lembaga-lembaga pemerintahan. Dan didukung dengan sistem yang transparan serta memberikan kemudahan kepada masyarakat diharapkan dapat mewujudkan rasa keadilan dan juga meningkatkan kesejahteraan untuk segenap bangsa Indonesia.

Terkait dengan tugas pemerintahan, hal ini dilaksanakan dalam rangka penyelenggarann fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Seperti sudah banyak kita lihat sebelumnya kondisi kelembagaan pemerintahan yang tidak dapat berfungsi dengan baik, sudah menjadi santapan bagi sebagian masyarakat Indonesia. Ditambah lagi dengan kondisi para pegawai pemerintahan yang tidak disiplin, seperti keluyuran pada jam kantor, tidak pernah datang tepat waktu, dan birokrasi yang panjang, membuat sulit bagi masyarakat untuk tergantung terhadap lembaga pemerintahan serta pegawai di dalam lembaga tersebut pada saat mereka membutuhkannya. Sehingga keberadaan dari UU ASN ini menjadi momen perbaikan dari lembaga pemerintah untuk mendapatkan kembali kepercayaan dari masyarakat.

Perwujudan dari tugas yang terkait dengan pembangunan dilakukan melalui pembangunan bangsa yang berbasiskan pembangunan budaya dan politik, serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial. Di mana tujuan pembangunan tersebut tentunya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat Indonesia. Hal ini diwujudkan dengan meningkatkan kualitas dari lembaga-lembaga pendidikan dan kesehatan, di mana segenap masyarakat berhak mendapatkan pelayanan pendidikan dan juga kesehatan yang dapat memberikan nilai tambah bagi mereka tanpa perlu dibebani dengan biaya yang mahal. Selain itu, pembangunan infrastruktur juga menjadi perhatian, seperti pengadaan tempat tinggal yang la-

yak, sarana transportasi baik dari segi angkutan dan juga jalannya ditambah agar konektivitas antardaerah semakin tinggi, Dalam kaitannya dengan energi penambahan kapasitas energi juga dilakukan untuk memastikan kegiatan dari masyarakat seperti kegiatan produksi dapat berjalan dengan lancar. Hal-hal tersebut menjadi konsen dan tanggung jawab bagi para pegawai ASN, sehingga dapat dipastikan tujuan nasional dapat tercapai (baca: arah dalam pemerintahan).

Dari paparan tersebut, maka diperlukan suatu bentuk manajemen kepegawaian di ASN yang dapat mendorong profesionalisme, salah satu bentuk manajemennya adalah penggunaan sistem *merit*. Sistem *merit* ini menyesuaikan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh suatu jabatan dengan kualifikasi tertentu dengan kompetensi dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai ASN yang akan menempati jabatan tersebut. Penggunaan sistem *merit* ini diperlukan dalam semua kegiatan kepegawaian, seperti rekrutmen, pengangkatan pegawai, penempatan, promosi pada suatu jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, serta kegiatan pengembangan lainnya. Sehingga dengan pelaksanaan sistem *merit* di dalam sistem kepegawaian tersebut dapat mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

KONDISI PNS

Aparatus Sipil Negara (ASN) sudah ada di bumi pertiwi ini sejak zaman kolonial, dimulai dari Pidato Ratu Kerajaan Belanda, Wihelmina, terkait dengan politik etis di tahun 1901 menyebabkan warga pribumi mendapatkan kesempatan menjadi pelayan publik untuk mengurus *beamtenstaat* (birokrasi) di pemerintahan Hindia Belanda, dan ternyata saat itu sudah mulai terjadi praktik-praktik korupsi di sekitar mereka, khususnya dalam pelaksanaan pelayanan publik (Benda, 1966).

Setelah kemerdekan pelayan publik ini menjadi alat kekuasaan pemerintah, khususnya pada era Orde Baru, di mana Soeharto mengaitkan pelayan publik ini dengan salah satu partai politik dan ikut berperan melanggengkan kekuasaan rezim tersebut (Kristiansen dan Ramli, 2006). Sehingga dari perjalanan sejarah tersebut dapat dikatakan citra yang buruk sangat melekat kepada para abdi masyarakat tersebut.

Beberapa hal yang menjadikan citra yang buruk terhadap pegawai pemerintah adalah, PNS belum dianggap sebagai profesi, penempatan dan pengangkatan dalam jabatan belum berbasiskan kompetensi, dan kualifikasi serta kompetensi dari PNS tidak sesuai dengan kebutuhan. Banyak orang yang masih menganggap PNS sebagai posisi yang aman, dikarenakan anggapan menjadi PNS tidak mungkin dipecat dan akan mendapatkan pensiun. Hal ini membuat mereka berada di dalam zona nyaman sehingga tidak ada motivasi untuk menjadi pegawai yang profesional. Istilah kerja dan tidak kerja mendapat gaji yang sama, ataupun bodoh dan pinter tetap digaji, membuat jabatan-jabatan yang ada untuk para PNS tersebut ditempati oleh orang-orang yang tidak memiliki komptensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Sehingga kalau kita lihat dampaknya, maka segala kebijakan yang dihasilkan pun tidak memberikan manfaat yang ada malah menghasilkan bencana. Apabila suatu perkara diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.

Kondisi lainnya yang semakin menunjukkan sistem PNS menjadi tidak efisien bahkan kontraproduktif, seperti desentralisasi dalam pemenuhan PNS di mana hal tersebut juga semakin menyuburkan semangat kedaerahan yang kemudian dapat memperlemah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dan selanjutnya PNS hasil rekrutmen yang terdesentralisasi tersebut masuk ke dalam sistem kepegawaian yang tidak jelas.

Sistem kepegawaian seperti belum mengaitkan remunerasi dengan pencapaian kinerja dan promosi jabatan yang masih bersifat sangat tertutup ikut berkontribusi menciptakan budaya PNS dalam hal kinerja yang sangat rendah.

UU ASN DENGAN REFORMASI BIROKRASI

Jika pada bab awal diceritakan mengenai bagaimana lahirnya UU ASN dan juga makna dari reformasi birokrasi, maka pada bagian ini akan dibahas lebih mendalam kaitan antara keduanya. Pada saat pemerintah mencanangkan konsep reformasi birokrasi, maka seperti bola salju, munculah produk-produk hukum yang mengikutinya. Sebut saja ada lima kebijakan yang ikut menyukseskan program reformasi birokrasi dari pemerintah, yaitu: UU ASN, UU Pelayanan Publik, UU Administrasi Pemerintahan, UU Kementerian Negara, dan RUU Sistem Pengawasan Intern Pemerintah.

Bila kita melihat UU ASN sendiri banyak sekali alasan mengapa UU ini lahir seperti dijelaskan pada paparan terdahulu. Tetapi secara garis besar visi dari UU ASN ini adalah untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, melayani, dan mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, perlu diyakini bagaimana mengubah paradigma yang ada dari ASN yaitu yang selama ini berada di zona nyaman pindah ke zona yang kompetitif. Sehingga dengan adanya UU ASN diharapkan dapat mewujudkan ASN yang: (i) independen dan netral; (ii) memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan; (iii) memiliki etos kerja yang tinggi; (iv) berintegritas; (v) sejahtera; (vi) dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat; dan (vii) berakuntabilitas dalam kaitannya semua tindakannya dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan semangat reformasi birokrasi perlu dipikirkan bagaimana menciptakan ASN yang profesional dan berintegritas.

Perlu dilihat manajemen kepegawaian dari ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan fungsi-fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya, proses rekrutmen dan seleksi, sistem karier, manajemen kinerja, sistem remunerasi dan insentif, hingga terminasi. Melihat sistem kepegawaian yang ada di PNS menunjukkan perlunya beberapa perubahan yang mendasar, oleh sebab itu muncullah sistem *merit*. Sistem *merit* sendiri adalah suatu kebijakan dan manajemen yang saat ini di implementasikan kepada para pegawai ASN, berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dari yang bersangkutan dan di lakukan secara adil dan wajar. Maksud adil dan wajar tersebut adalah tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, kesukuan, status pernikahan, gender, umur, ataupun kondisi fisik.

Implementasi dari sistem *merit* akhirnya diharapkan dapat menghasilkan pegawai ASN yang dalam pemenuhan pegawainya dilakukan secara adil dan kompetitif, semua orang memiliki kesempatan untuk promosi dengan memperhatikan kompetensi juga rekam jejak kinerjanya, sehingga untuk penghargaannya juga berdasarkan kinerja dari yang bersangkutan. Tidak itu saja, hal lainnya yang disiapkan adalah dengan menetapkan standar integritas dan perilaku, di mana hal ini menjadi suatu protokol yang tetap dalam melayani masyarakat. Melihat pada waktu lalu, banyaknya PNS yang menjadi alat kekuatan politik suatu rezim, maka dengan adanya UU ASN dan sistem kepegawaiannya juga ikut memperhatikan perlindungan pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan kesewenang-wenangan. Kesemua itu dikemas dalam suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan sistem kerja dengan kinerja yang unggul.

Dengan penerapan dari sistem *merit* memiliki konsekuensi-konsekuensi yang harus dipahami bagi para pegawai

ASN dan juga pemangku kepentingannya. Konsekuaensi yang pertama adalah semua jabatan harus memiliki standar, kompetensi, uraian tugas, target kinerja, indikator penilaian, serta mekanisme penilaian kinerja. Konsekuensi yang kedua adalah setiap pegawai harus memahami tugasnya, target kinerja yang diberikan, bagaimana kinerjanya dinilai, hasil penilaian dan rencana tindak lanjutnya, serta kaitan antara kinerja dan remunerasi dan karier mereka.

Selain kedua konsekuensi di atas, konsekuensi yang ketiga adalah yang terkait dengan instansi dari pegawai ASN itu sendiri. Di mana konsekuaensi bagi instansi, sebagai berikut: (i) dilakukannya penataan jabatan agar semua jabatan jelas kontribusinya terhadap pencapaian target kinerja organisasi; (ii) Penyusunan kualifikasi, standar kompetensi, dan target kinerja untuk setiap jabatan; (iii) penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan; (iv) penyempurnaan sistem remunerasi; (v) penempatan kembali pegawai sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya; dan (vi) penyusunan rencana pengembangan karier termasuk di dalamnya program pendidikan dan pelatihan.

KELEMBAGAAN ASN

Hal yang paling dasar dalam kelembagaan ASN adalah presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya posisi dari ASN, sehingga kebijakan terkait sistem, manajemen, dan pengembangannya diatur oleh keputusan presiden. Dalam penyelenggaraan ASN itu sendiri, presiden mendelegasikannya kepada lebaga-lembaga terkait, yaitu Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komite Aparatur Sipil Negara (KASN), Lembaga Admi-

nistrasi Negara (LAN), dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Gambaran singkat kewenangan dan otoritas dari keempat lembaga tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Lembaga	Kewenangan
Kementerian PAN & RB	- Perumusan dan penetapan kebijakan. - Koordinasi dan sinkronisasi kebijakan. - Pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN.
KASN	- *Monitoring*, evaluasi kebijakan manajemen SDM (dengan rekomendasi mengikat) untuk menjamin penerapan sistem *merit*. - Pengawasan penerapan asas, kode etik, dan kode perilaku ASN.
LAN	- Penelitian dan pengkajian kebijakan manajemen ASN. - Pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan & latihan bagi ASN.
BKN	- Penyelenggaraan manajemen ASN. - Pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria dari manajemen ASN.

PROFIL BUPATI BANTAENG

Nurdin Abdullah adalah Bupati Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan, periode 2008 hingga 2013 dan periode 2013–2018. Pada Mei 2015 Nurdin menerima penghargaan "Tokoh Perubahan" dari surat kabar *Republika* dan penghargaan "Anugerah Kepala Daerah Terbaik" dari koran *Sindo*.

Diberitakan dari Kompas.com, Profesor Ilmu Kehutanan di Universitas Hasanudin (UNHAS) ini adalah sosok inspirator yang berhasil menerapkan inovasi dan rekayasa teknologi dengan mendatangkan ahli pertanian dari Jepang. Berkat ilmunya, ia berhasil mengubah lahan kritis menjadi lahan subur dengan menerapkan pola pertanian organik dan berhasil menjadi penghasil benih unggul yang pada akhirnya menaikkan tingkat ekonomi masyarakatnya terutama petani.

Uniknya, usai pria jebolan Fakultas Ilmu Pertanian UNHAS ini menyelesaikan periode pertama masa jabatannya sebagai Bupati Bantaeng, ia tidak berniat lagi mencalonkan diri. Akan tetapi, masyarakat yang ingin beliau menjabat lagi berbondong-bondong datang ke depan rumahnya, bukan untuk demo, tapi memintanya mendaftarkan diri dalam pemilihan calon bupati periode selanjutnya.

Berkat penataan dan pembangunan daerah, Nurdin terpilih lagi menjadi bupati pada tahun 2013 lalu. Pria yang mendapatkan gelar doktornya di Kyushu University Tokyo, Jepang ini, masuk dalam daftar 19 tokoh alternatif menurut Komunike Bangsa Peduli Indonesia (KBPI), sejajar dengan Jusuf Kalla, Ridwan Kamil, dan Tri Rismaharini. Demikian informasi yang didapat dari Thenewbantaeng.com.

PROFIL BUPATI BATANG

Yoyok Riyo Sudibyo adalah Bupati Batang, Jawa tengah periode 2012 hingga 2017. Bupati ini terkenal dengan kedekatannya bersama masyarakat Batang. Yoyok berasal dari Kecamatan Bawang di Kabupaten Batang, lahir pada tanggal 27 April 1972. Bersama dengan Soetadi (wakilnya), Yoyok mengabdikan dirinya. Sebelumnya, Yoyok Riyo Sudibyo ini adalah seorang tentara.

Dunia yang digeluti sebagai bupati memang berbeda dengan dunia tentara yang digeluti sebelumnya. Berbekal kedisiplinan dan nasionalismenya, Yoyok berhasil dengan baik menggeluti dunia politik dan birokrasi yang ada. "Seorang PNS harus memiliki jiwa pengabdian, karena sebagai abdi masyarakat dan sekaligus abdi negara. PNS harus memberikan teladan bagi yang lain, karena PNS dibayar dengan uang rakyat," ujarnya.

Perjalanan kariernya selama 12 tahun (1994–2006) pada dinas militer. Kemudian 2006–sebelum menjabat bupati, ber-

gelut di wiraswasta. Sejumlah jabatan yang pernah diembannya yakni Danton Mer Rai Q Yon Arhanudse-6 (Tahun 1995), Danton Turbak Rai Q Yon Arhanudse-6 (1996), Paops Rai Q Yon Arhanudse-6 (1997), Komandan Baterai Q Yon Arhanudse-6 (1998), Komandan Baterai R Yon Arhanudse-6 (1999), Kasi Intel Yon Arhanudse-6 (2000), Pasiops Denintel Dam Jaya (2001), Komandan Bakor Intel Jakarta Selatan (2002), Danramil 03 Tanjung Priok (2002), Pasi Intel Kodim 0502 Jakarta Utara (2003), Kasubdit Rah dan Gal Deputi V BIN (2004), dan menjabat Dansatgas BIN Wil Jaya Wijaya (2004).

Sedang pengabdiannya di swasta sebelum menjabat Bupati Batang, Yoyok pernah menjabat Direktur Utama PT Smile Papua dan PT Papua Maju Sejahtera (2006).

Masa pengabdian Yoyok di dunia militer terbilang singkat. Yoyok memilih pensiun dini dengan pangkat terakhir mayor. Yoyok terpanggil untuk mengabdi di kampung halamannya. Yoyok tulus ikhlas memilih untuk pulang kampung membangun daerahnya. "*Bali ndesa ben luwih cedak karo wong ndesa*," ujarnya mengenang saat memutuskan untuk kembali ke Kabupaten Batang.

Para pendukungnya ketika Pilkada telah rela melepaskan Yoyok untuk membangun Batang, tanpa membeda-bedakan kelompok pendukungnya atau bukan. Yoyok kini sudah menjadi milik masyarakat Batang.

> "Saya bersama wakil bupati (Soetadi) siap mengabdikan diri untuk masyarakat Batang. Sekarang saya milik masyarakat, luruskan jika melenceng, dan ingatkan saya jika salah," tutur Yoyok, beberapa saat ketika dilantik menjadi Bupati Batang.

Visi dari Kabupaten Batang tertuang dalam pernyataan "Batang harus berubah, ekonomi bangkit, dan birokrasi bersih." Untuk mencapai visi itu, maka diterjemahkan dalam misi yang meliputi masyarakat yang sejahtera lahir dan batin, me-

ningkatkan potensi ekonomi lokal, mewujudkan birokrasi yang bersih dan berwibawa, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel, meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur, meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu misi mewujudkan aparatur yang bersih, bupati ini telah melakukan gebrakan di minggu-minggu awal bertugas. Seluruh pejabat dan PNS untuk menandatangani Pakta Integritas. Pakta ini sebagai komitmen agar PNS terhindar dari perbuatan tercela khususnya tindak pidana korupsi.

Sebelum menerapkan tindakan-tindakan yang terkait dengan misi tersebut, Bupati Batang menyerap inspirasi terlebih dahulu. Inspirasi tersebut berupa pernyataan-pernyataan dari para pejabat dan PNS di jajaran Setda.

Kepada para PNS di Pemkab Batang, Yoyok juga menyatakan tak mau dihormati secara berlebihan. Yoyok merasa bahwa ia bekerja juga perlu dukungan semua pihak dengan tulus, ikhlas, dan tanpa pamrih. “Saya milik masyarakat, dan milik Pemda termasuk para PNS. Saya tidak gila hormat, jangan menghormati saya secara berlebihan seperti bersalaman sambil mencium tangan,” ungkap lulusan Akademi Militer 1994 dan Sekolah Lanjutan Perwira tahun 2004 ini.

PROFIL BUPATI BOJONEGORO

Dikutip dari berbagai sumber, Suyoto pernah menjadi Dosen dan Rektor Universitas Muhammadiyah Gresik. Di Pilkada 2012, Suyoto berpasangan dengan Setya Hartono. Pasangan yang dikenal dengan duet ToTo ini mengungguli empat pasangan lainnya. Dengan meraih perolehan suara sebanyak 320.536 (44,34 persen), pasangan ToTo akhirnya dilantik pada 12 Maret 2013.

Dalam memimpin Bojonegoro, Suyoto dianggap berhasil

mengubah wajah daerah tersebut. Pengubahan yang awalnya Bojonegoro merupakan daerah miskin menjadi salah satu daerah yang berkembang pesat di Jawa Timur dalam mengurangi angka kemiskinan.

Berbagai terobosan dilakukan Suyoto yang salah satunya keunikannya dalam berkomunikasi dengan masyarakatnya. Dia selalu fleksibel dan mengupayakan kemudahan komunikasi dengan masyarakat.

Terobosan lain yang dilakukan Suyoto adalah penerapan persuasif keterlibatan masyarakat dalam mengelola dan mengantisipasi bencana. Diketahui sebagian wilayah kecamatan di Bojonegoro merupakan rawan bencana seperti banjir. Selain itu, dia juga dinilai berhasil membangun Bojonegoro sebagai kabupaten yang ramah dan peduli terhadap perlindungan hak asasi manusia.

Beberapa prestasi pembangunan adalah mendapat Penghargaan Sustainable Development Initiative Award dari Konferensi International Sustainable Development yang menjadi satu rangkaian agenda pertemuan Asia Pacific Economic Coordination (APEC) di Bali, (7/10/2013). Kang Yoto panggilan akrab Bupati Bojonegoro ini mengangkat pembangunan jalan dengan menggunakan *paving*. *Paving* merupakan alternatif pembangunan di Bojonegoro yang mempunyai kontur tanah yang labil (tanah gerak), sehingga memudahkan perawatan dan minim biaya sekaligus menciptakan lapangan kerja lokal. Beberapa prestasi dalam pembangunan juga menjadikan Suyoto (nama Kang Yoto) menjadi pembicara di berbagai acara, baik nasional maupun internasional.

PROFIL MENTERI SUSI PUDJIASTUTI

Susi Pudjiastuti adalah Menteri Kelautan dan Perikanan ke-6 Republik Indonesia. Sebelumnya ia dikenal sebagai peng-

usaha. Ia merupakan pemilik PT ASI Pudjiastuti Marine Product, eksportir produk-produk hasil perikanan dan PT ASI Pudjiastuti Aviation yang mengoperasikan maskapai penerbangan Susi Air.

Perempuan kelahiran Pangandaran ini merupakan putri Haji Ahmad Karlan dan Hajjah Suwuh Lasminah. Kedua orangtuanya dikenal sebagai pengusaha ternak di Jawa Tengah.

Setelah mengenyam pendidikan hingga tingkat SMP, Susi melanjutkan pendidikannya ke SMA Negeri 1 Yogyakarta. Dia memutuskan berhenti dari bangku Kelas 2 di SMAN I Yogyakarta setelah dikeluarkan oleh sekolah karena aktif dalam gerakan Golput pada masa itu. Pada tahun 1980-an atau era Orde Baru, gerakan Golput adalah hal yang terlarang.

Setelah tidak bersekolah lagi, Susi memulai profesi sebagai pengepul ikan di Pangandaran pada tahun 1983. Pada tahun 1996 dia mendirikan pabrik pengolahan ikan PT ASI Pudjiastuti Marine Product dengan produk unggulan berupa lobster dengan merek “Susi Brand”.

Pada tahun 2004 ia mendirikan Susi Air. Susi Air awalnya didirikan untuk mengantarkan muatan perikanan PT ASI Pudjiastuti. Kini Susi Air beroperasi dari enam pangkalan, yaitu Medan (Sumatra Utara), Kendari (Jakarta), Jawa Tengah (Cilacap), Jawa Barat (Pangandaran dan Bandung), Balikpapan (Kalimantan Timur), dan Jayapura (Papua).

Susi menikah dua kali. Suami terakhirnya adalah Christian von Strombeck, seorang ekspatriat yang pernah bekerja di IPTN (Industri Pesawat Terbang Nusantara). Saat ini susi adalah ibu tunggal dengan tiga orang anak dan satu orang cucu.

Susi Pudjiastuti diangkat sebagai Menteri Kelautan dan Perikanan dalam Kabinet Kerja Joko Widodo-Jusuf Kalla pada 26 Oktober 2014. Susi lantas melepaskan semua posisi di perusahaan untuk lebih fokus di tugas barunya dan menghindari

konflik kepentingan antara fungsi regulator dan pelaku bisnis.

Penunjukan Susi sebagai menteri sempat menjadi sorotan publik. Hal itu dikarenakan gaya Susi yang eksentrik dan fakta bahwa ia tak mengenyam pendidikan di bangku kuliah. Belakangan Susi menjadi sorotan karena mengeluarkan serangkaian kebijakan yang dinilai berani. Salah satunya adalah menenggelamkan kapal asing yang memasuki perairan Indonesia secara ilegal.

SIFAT-SIFAT ASN

Dari contoh nyata beberapa tokoh pemimpin masyarakat di atas, maka tampak adanya keseriusan dari masing-masing tokoh dalam menduduki jabatannya sebagai pimpinan, keterbukaan, dekat dengan bawahannya. Sifat-sifat inilah yang muncul dari contoh di atas. Sifat ini dapat diperoleh dari kesederhanaan pemimpin terhadap jabatannya.

Contoh di atas menggambarkan bahwa pemimpin adalah milik semua masyarakat, golongan, dan ras. Keterbukaan dan pergaulan yang tidak membedakan sangat menunjang keberhasilan seorang pemimpin. Dari beberapa contoh di atas tampak juga seorang pemimpin tidaklah mencalonkan diri untuk menjadi pemimpin, akan tetapi dipilih dan didukung oleh banyak orang, sehingga dengan demikian pekerjaan seorang pemimpin dapat lebih mudah dan leluasa melakukan aktivitasnya, tinggal menambah konsentrasi pada pekerjaan yang dipikulnya.

Beberapa contoh juga menggambarkan seorang pemimpin yang berbeda latar belakang dan pengalamannya, tetapi dengan sifat yang terbuka, inovatif dan mau berkorban serta bergaul, maka seorang pemimpin dapat leluasa berkarya, apalagi ditambah dengan keahlian serta inovatif.

Bagian 7

Arah dalam Pemerintahan Republik Indonesia

Seperti yang sudah diketahui bahwa pada dasarnya negara Indonesia ini memiliki potensi yang besar, serta tangguh dalam menghadapi kondisi perekonomian yang berat sekalipun, yang terbukti dari selamatnya Indonesia melewati periode resesi ekonomi global yang terjadi beberapa tahun yang lalu. Bahkan di beberapa kalangan pengamat ekonomi dunia, Indonesia disebut sebagai *"Asia's Emerging Market*". Sehingga penilaian ini harus dapat membangkitkan rasa percaya diri seluruh masyarakat Indonesia, bahwa Indonesia mampu menjadi salah satu kekuatan ekonomi yang disegani di Asia. Oleh karena itu negara ini perlu melakukan sesuatu, dengan semangat yang berpatokan pada prinsip "*Not doing business as usual.*"

Maka dari itu, negara Indonesia memerlukan sebuah arahan yang tepat, yang komprehensif, untuk menjadi sebuah pedoman yang dapat membantu terwujudnya hal tersebut. Arahan yang diberikan oleh pemerintah mengarah pada tiga hal penting, yaitu pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi, lapangan kerja yang semakin luas dan kemiskinan akan makin bisa dikurangi. Sehingga pada saatnya nanti, kesejahteraan masyarakat Indonesia juga akan menjadi lebih baik, dan bergerak menuju masyarakat yang adil dalam kemakmuran serta makmur dalam keadilan.

Suatu bangsa ibarat bahtera, tanpa arah yang jelas dan tanpa nakhoda yang andal, bahtera tersebut akan hanya terapung-apung di lautan tanpa tujuan hingga akhirnya akan tenggelam dan semua awak pun akan gugur. Begitu juga dengan suatu negara, tanpa arahan yang jelas, dan tanpa pemimpin yang andal untuk mengarahkan bangsa tersebut, masyarakat pun akan bergerak masing-masing tanpa arah. Namun ini bukan semata menjadi beban sang pemimpin, karena sebagai sutau bangsa, masyarakat menjadi penentu utama nasib bangsa, apakah akan bangkit atau bahkan terpuruk.

MASTERPLAN PERCEPATAN DAN PERLUASAN PEMBANGUNAN EKONOMI INDONESIA (MP3EI)

Untuk mewujudkan pembangunan yang berkeadilan dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang terus digalakkan oleh pemerintah, pemerintah membuat *Masterplan* Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) dilaksanakan untuk mempercepat dan memperkuat pembangunan ekonomi sesuai dengan keunggulan dan potensi strategis wilayah dalam enam koridor, enam Koridor Ekonomi (KE) Indonesia, yaitu KE Sumatra, KE Jawa, KE Kalimantan, KE Sulawesi, KE Bali–Nusa Tenggara, dan KE Papua–Kepulauan Maluku.

Diharapkan enam koridor ini akan mampu mendongkrak ekonomi Indonesia di jangka waktu yang sudah ditentukan khusunya dalam bidang infrastruktur dan transportasi Indonesia yang pertumbuhannya berjalan lambat dan kurang merata sehingga pemerintah mendukung dengan menganggarkan APBN untuk infrastruktur dan transportasi lebih besar dibandingkan dengan sektor yang lain. Pemerintah memprioritaskan 40 proyek infrastruktur MP3EI yang akan di *ground breaking* pada tahun 2014-2017, dengan total investasi sebesar Rp

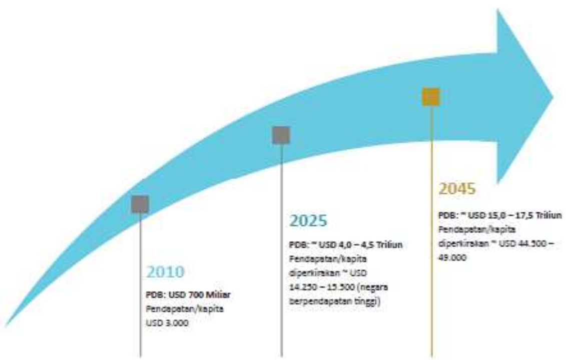
337 triliun. Ke-40 proyek itu terdiri dari 15 proyek dengan total investasi sebesar Rp 36,2 triliun yang akan di-*groundbreaking* pada tahun 2014, dan sebanyak 25 proyek dengan total investasi sebesar Rp 300,8 triliun maksimal akan di-*groundbreaking* pada tahun 2017 dan sampai pada akhir tahun 2013 ini pemerintah menganggarkan melalui Kementerian Pekerjaan Umum sebesar Rp 50.35 triliun. Maka dari itu, kita perlu tahu pengertian MP3EI secara spesifik agar kita mengerti dan tahu peran kita sebagai masyarakat dalam mendukung proyek pemerintah tersebut.

Adapun berkaitan dengan sumber daya atau Aparatur Sipil Negara (ASN), masing-masing koridor ekonomi ini sudah memiliki perencanaan yang disesuaikan dengan arah pembangunan nasional, yaitu:

1) Koridor Sumatra.
   Kelapa sawit; karet; batu bara; perkapalan; besi baja; dan Kawasan Strategis Nasional (KSN) Selat Sunda.
2) Koridor Jawa.
   Makanan-minuman; tekstil; peralatan transportasi; perkapalan; telematika; dan alutista.
3) Koridor Bal –Nusa Tenggara.
   Pariwisata; perikanan; dan peternakan.
4) Koridor Kalimantan.
   Minyak dan gas; batubara; kelapa sawit; besi baja; bauksit; dan perkayuan.
5) Koridor Sulawesi.
   Pertanian pangan (padi, jagung, kedelai, dan ubi kayu); kakao; perikanan; nikel; minyak dan gas bumi.
6) Koridor Papua–Kep. Maluku.
   Pertanian pangan; tembaga;nikel; minyak dan gas bumi; dan perikanan.

Percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi ini akan didukung berdasarkan potensi demografi dan kekayaan sumber daya alam, dan dengan keuntungan geografis masing-masing daerah. MP3EI merupakan proyek "mercusuar" pemerintah. Lewat program ini, pemerintah tak hanya ingin menciptakan konektivitas antar wilayah, tapi juga memacu pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan. Proyek-proyek MP3EI juga diharapkan menyedot banyak investasi dan menyerap tenaga kerja sehingga kemiskinan dan pengangguran di Indonesia dapat teratasi sedikit-demi sedikit seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang merangkak naik melalui program ini.

Gambar 1 memperlihatkan bahwa bangsa Indonesia memiliki visi dan aspirasi pembangunan nasional yang jelas terutama dalam bidang ekonomi, dan hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005–2025, maka dari itu visi Percepatan dan Perluasan Pembangunan Indonesia adalah "**Mewujudkan Masyarakat Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur**." Visi ini juga disebut Visi 2025, yang menetapkan target terukur, yaitu kegiatan percepatan dan perluasan



pembangunan ekonomi yang dapat menempatkan Indonesia sebagai negara maju pada tahun 2025, dengan ukuran: pendapatan per kapita berkisar antara USD 14.250 – USD 15.500 dan nilai total perekonomian (PDB) berkisar antara USD 4,0–4,5 triliun.

Adapun secara perinci, seperti yang diungkapkan oleh Komisi Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (KP3EI) bahwa Visi 2025 tersebut diwujudkan melalui (tiga) misi yang menjadi fokus utamanya, yaitu:

1) Peningkatan nilai tambah dan perluasan rantai nilai proses produksi serta distribusi dari pengelolaan aset dan akses (potensi) SDA, geografis wilayah, dan SDM, melalui penciptaan kegiatan ekonomi yang terintegrasi dan sinergis di dalam maupun antar-kawasan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi;
2) Mendorong terwujudnya peningkatan efisiensi produksi dan pemasaran serta integrasi pasar domestik dalam rangka penguatan daya saing dan daya tahan perekonomian nasional; dan
3) Mendorong penguatan sistem inovasi nasional di sisi produksi, proses, maupun pemasaran untuk penguatan daya saing global yang berkelanjutan, menuju *innovation-driven economy.*

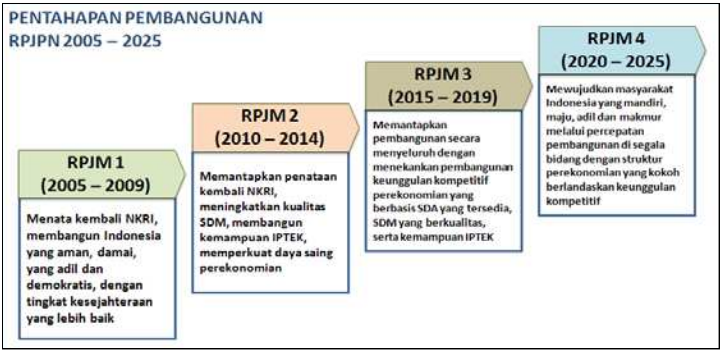
Untuk mewujudkan target itu, maka diperlukan pertumbuhan ekonomi riil sebesar 6,4–7,5 persen pada periode 2011–2014, dan sekitar 8,0–9,0 persen pada periode 2015–2025. Pertumbuhan ekonomi tersebut harus dibarengi pula oleh penurunan inflasi dari sebesar 6,5 persen pada periode 2011 – 2014 menjadi 3,0 persen pada 2025. Kombinasi pertumbuhan dan inflasi bisa dikatakan merupakan hal yang mutlak, karena hal ini menjadi cerminan karakteristik sebuah negara yang maju.

Percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indo-

nesia menetapkan sejumlah program utama dan kegiatan ekonomi utama yang menjadi fokus pengembangan strategi dan kebijakan. Prioritas ini merupakan hasil dari sejumlah kesepakatan yang dibangun bersama-sama dengan seluruh pemangku kepentingan di dalam serial diskusi dan dialog yang sifatnya interaktif dan partisipatif.

MP3EI pada dasarnya merupakan sebuah dokumen kerja yang isinya menjelaskan tentang arahan demi arahan pengembangan kegiatan ekonomi utama di Indonesia yang lebih spesifik, lengkap dan perinci termasuk di dalamnya kebutuhan infrastruktur serta rekomendasi terhadap peraturan perundang-undangan yang perlu dilakukan agar dapat membantu untuk mendorong percepatan dan perluasan investasi di Indonesia. MP3EI juga bukan merupakan sebuah pengganti Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 maupun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), tapi menjadi dokumen yang terintegrasi di dalamnya dan secara khusus bertujuan untuk melakukan percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi.

Penyelenggaraan pembangunan dalam kurun waktu 2005-2009, telah membuahkan hasil yang menggembirakan, tetapi



tetap menyisakan tugas ke depan. Di masa datang, Indonesia memiliki potensi yang besar untuk menjadi negara yang lebih maju lagi, tetapi tantangan dan ujian dari berbagai aspek tidaklah mudah. Penduduk dunia masih akan terus bertambah, alam sudah semakin penuh dan jenuh untuk memenuhi kebutuhan manusia yang terus akan bertambah dan berkembang. Energi, pangan, dan air akan menjadi komoditas yang makin langka dan berharga yang harus terus diamankan, dan dikelola dalam kerangka keharmonisan lingkungan. Kemajuan teknologi dan globalisasi akan memberikan peluang, tetapi juga akan menyajikan tantangan dan persoalan bagi sumber daya manusia Indonesia.

Bangsa Indonesia bertekad teguh, melangkah pasti secara strategis pada periode 2010-2014 untuk bersama-sama mengatasi permasalahan dan tantangan yang dihadapi serta memanfaatkan semua potensi dan peluang yang ada. Di dalam Peraturan Presiden No. 5 Tahun 2010 dijelaskan bahwa semua ini dilakukan bangsa Indonesia untuk mencapai cita-cita luhurnya, yaitu (i) terwujudnya peningkatan kesejahteraan rakyat, melalui pembangunan ekonomi yang berlandaskan pada keunggulan daya saing, kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan budaya bangsa, yang didukung sepenuhnya oleh kemajuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi; (ii) terwujudnya masyarakat, bangsa dan negara yang demokratis, berbudaya, bermartabat dan menjunjung tinggi kebebasan yang bertanggung jawab serta hak asasi manusia; dan (iii) terwujudnya pembangunan yang adil dan merata, yang dilakukan oleh seluruh masyarakat secara aktif, yang hasilnya dapat dinikmati oleh seluruh bangsa Indonesia.

Pada RPJMN 3 Tahun 2015-2019, beberapa agenda pembangunan nasional yang ingin dicapai oleh pemerintah Indonesia, antara lain (1) menghadirkan kembali negara untuk

melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara; (2) membangun kembali tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan tepercaya; (3) membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan; (4) memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan tepercaya; (5) meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia; (6) meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional; (7) mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik; (8) melakukan revolusi karakter bangsa; dan (9) memperteguh kebinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia. Penjelasan kesembilan poin ini dijelaskan pada subbab berikutnya yang terangkum dalam sebuah misi yang dinamakan Nawacita.

PRINSIP DASAR KEBERHASILAN STRATEGI MP3EI

Sebagai suatu dokumen dengan terobosan baru, keberhasilan MP3EI sangat ditentukan oleh prinsip-prinsip dasar serta prasyarat keberhasilan pembangunan. Adapun prinsip-prinsip dasar percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi menuju negara maju membutuhkan perubahan dalam cara pandang dan perilaku seluruh komponen bangsa, sebagai berikut:
Perubahan harus terjadi untuk seluruh komponen bangsa, dalam arti seluruh lapisan masyarakat dari hulu sampai ke hilir harus bisa menjadi bagian proses perubahan tersebut. Karena dengan demikian, maka perubahan yang terjadi nanti akan mengarah pada kemajuan bangsa ini secara keseluruhan. Sehingga jika perubahan hanya terjadi pada komponen-komponen tertentu saja di dalam bangsa (baca: pejabat dan orang yang berkepentingan), maka secara keseluruhan, masyarakat Indonesia yang sejatinya menjadi sasaran perubahan tersebut

menjadi tidak merasakan adanya kemajuan, bahkan mungkin saja masyarakat justru akan merasakan kemunduran.

Perubahan pola pikir (*mindset*) dimulai dari pemerintah dengan birokrasinya. Pemerintahan presiden saat ini mengarah pada sesuatu yang disebut dengan "Revolusi Mental", Reformasi yang dilaksanakan di Indonesia sejak tumbangnya rezim Orde Baru Soeharto tahun 1998 baru sebatas melakukan perombakan yang sifatnya institusional. Ia belum menyentuh paradigma, *mindset* atau budaya politik kita dalam rangka pembangunan bangsa, atau "*nation building*". Agar perubahan benar-benar bermakna dan berkesinambungan, dan sesuai dengan cita-cita Proklamasi Indonesia yang merdeka, adil dan makmur, kita perlu melakukan revolusi mental. *Nation building* tidak mungkin maju kalau sekadar mengandalkan perombakan institusional, tanpa melakukan perombakan manusianya atau sifatnya mereka yang menjalankan sistem ini. Sehebat apa pun kelembagaan yang kita ciptakan, selama ia ditangani oleh manusia dengan salah kaprah, tidak akan membawa kesejahteraan. Sejarah Indonesia merdeka penuh dengan contoh di mana salah-pengelolaan, atau *mismanagement* negara telah membawa bencana besar nasional.

Perubahan membutuhkan semangat kerja keras dan keinginan untuk membangun kerja sama dalam kompetisi yang sehat. Kita harus terus ingat bahwa untuk mencapai perubahan bahkan kemajuan yang diinginkan, tentu saja tidak bisa dikerjakan sendiri-sendiri, meskipun segala sesuatunya memang harus dimulai dari diri sendiri. Oleh karena itu, diperlukan suatu kerja sama yang solid, kompak dan terutama sehat, agar setiap pihak yang bekerja sama ini tidak melulu mengutamakan kepentingannya masing-masing, tapi juga mengutamakan kepentingan bersama, agar setiap tujuan dapat dicapai secara lebih cepat dan efisien. Jangan lupa juga bahwa semakin maju

perekonomian suatu bangsa, maka akan semakin tinggi pula kompetisi yang harus dihadapi, sehingga pada saat Indonesia harus menghadapi kompetisi yang ketat dengan luar negeri, di dalam negeri ini sendiri kita harus dapat menciptakan iklim persaingan yang sehat, dengan tujuan utama supaya bisnis-bisnis di tingkat hilir semakin maju dan menyokong pertumbuhan ekonomi bangsa ini.

Produktivitas, inovasi, dan kreativitas didorong oleh Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) menjadi salah satu pilar perubahan. Hal tersebut salah satunya tecermin dari diterapkannya hilirisasi dan komersialisasi teknologi, penguasaan Iptek menjadi kunci untuk membangun kekuatan daya saing agar menghasilkan produk bernilai tambah ataupun memberikan keunggulan kompetitif. Hasil inovasi Iptek, khususnya Iptek yang tepat guna, bisa lebih banyak lagi terwujud menjadi suatu usaha nyata yang mempunyai nilai komersial dan berdaya saing. Bahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah tahun 2015-2019 telah dituangkan upaya untuk meningkatkan daya saing perekonomian berdasarkan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia yang bekualitas serta kemampuan Iptek yang terus meningkat.

Peningkatan jiwa kewirausahaan menjadi faktor utama pendorong perubahan, karena pada saat masyarakat memiliki keinginan untuk berwirausaha, maka secara otomatis akan mendorong produktivitas dari masyarakat itu sendiri. Produktivitas memainkan peran kunci dalam menentukan standar hidup untuk semua negara. Jika demikian, pertanyaannya kemudian apa yang menentukan tingkat produktivitas suatu bangsa? Tidak lain adalah faktor-faktor produksi. Jauh sebelumnya, faktor produksi lebih banyak bertumpu pada faktor sumber daya alam (*capital*) dan tenaga kerja. Seiring dengan perkembangan waktu, teori pertumbuhan baru memberikan rumusan

tambahan dengan memasukkan unsur teknologi, serta modal kewirausahaan. Pada kelanjutannya kedua variabel tersebut memiliki determinasi kuat mendorong produktivitas (pertumbuhan ekonomi). Uraian ini memberikan kejelasan bahwa teknologi dan kewirausahaan menjadi pilar penting kemajuan bangsa, teknologi itu sendiri merupakan hasil inovasi yang bertumpu pada hasil riset dan pengembangan. Sementara kewirausahaan merupakan faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa yang ditopang oleh kemajuan teknologi. Keduanya berkelindan saling berkomplemen mendorong kemajuan dan kemakmuran. Oleh sebab itu, kewirausahaan (pelaku usaha) memiliki peran penting di sebuah negara, maka dari itu, kewirausahaan menjadi kemestian oleh negara-negara jika berkeinginan lebih maju dan produktif dengan memanfaatkan sarana teknologi.

Dunia usaha berperan penting dalam pembangunan ekonomi. David McClelland, seorang ilmuwan dari Amerika Serikat (AS) menyatakan bahwa suatu negara dapat dikatakan makmur apabila minimal harus memiliki jumlah *entrepreneur* atau wirausaha sebanyak 2 persen dari jumlah populasi penduduknya. Pendapat ini diperkuat oleh Peter Drucker seorang konsultan manajemen Austria. Kewirausahaan memiliki peranan yang strategis dalam menciptakan pelaku bisnis dan perusahaan yang baru. Ungkapan tidak ada pembangunan tanpa kehadiran wirausahaan memang benar pernyataan tersebut. Saya setuju dengan ungkapan tersebut. Kewirausahaan mampu membuat suatu negara maju dan makmur karena kewirausahaan sebagai pencipta kesempatan kerja baru, penghasilan baru, inovasi baru, serta unggul dalam kualitas untuk mengorganisasi sumberdaya yang diperlukan dalam menciptakan nilai tambah. Nilai tambah tersebut dapat diciptakan dengan cara mengembangkan teknologi baru, menemukan pengetahuan baru, me-

nemukan cara baru untuk menghasilkan barang dan jasa yang baru yang lebih efisien dan secara keseluruhan disebut sebagai sumber pertumbuhan ekonomi dan pembangunan ekonomi

Kampanye untuk melaksanakan pembangunan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip pembangunan yang berkelanjutan. Pemerataan dalam pembangunan berkelanjutan menjadi tujuan utama. Pemerataan dianggap mampu meminimalisasi disparitas baik ekonomi maupun sosial serta kesempatan yang seimbang bagi masyarakat. Dalam pembangunan berkelanjutan, pendekatan pembangunan di aspek ekonomi menitikberatkan pada peningkatan keahlian untuk para pekerja agar mampu meningkatkan daya saing mereka dalam memperoleh pekerjaan yang layak, menonjolkan kerja sama ekonomi strategis, serta meningkatkan performa infrastruktur dasar seperti perumahan, air, dan jalan, bahkan infrastruktur informasi. Berbeda dengan kota-kota yang tidak menerapkan pembangunan berkelanjutan karena kota dengan model pembangunan ini menonjolkan kompetisi antarsektor dan masyarakat, pengembangan industri besar serta ekspansi ekonomi besar-besar dan ketergantungan terhadap dunia bisnis yang begitu besar. Kota-kota yang menerapkan pembangunan berkelanjutan memiliki kondisi sosial ekonomi yang kondusif karena ada rasa tanggung jawab bersama antara pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam penciptaan modal tenaga kerja dan kesempatan kerja bagi masyarakat.

POTENSI INDONESIA UNTUK PERCEPATAN DAN PERLUASAN PEMBANGUNAN EKONOMI

Percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia didukung oleh potensi demografi, kekayaan sumber daya alam, serta posisi geografis Indonesia.

Penduduk dan Sumber Daya Manusia

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk keempat terbesar di dunia. Penduduk yang besar dengan daya beli yang terus meningkat adalah pasar yang potensial, sementara itu jumlah penduduk yang besar dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terus membaik adalah potensi daya saing yang luar biasa. Indonesia tengah berada dalam periode transisi struktur penduduk usia produktif. Pada kurun waktu 2020–2030, penurunan indeks (*ratio*) ketergantungan Indonesia (yang sudah berlangsung sejak tahun 1970) akan mencapai angka terendah. Implikasi penting dari kondisi ini adalah semakin pentingnya penyediaan lapangan kerja agar perekonomian dapat memanfaatkan secara maksimal besarnya porsi penduduk usia produktif. Lebih penting lagi, bila tingkat pendidikan secara umum diasumsikan terus membaik, produktivitas perekonomian negara ini sesungguhnya dalam kondisi premium, di mana hal tersebut akan sangat bermanfaat untuk tujuan percepatan maupun perluasan pembangunan ekonomi.

Sumber Daya Alam

Indonesia adalah negara yang kaya dengan potensi sumber daya alam, baik yang terbarukan (hasil bumi) maupun yang tidak terbarukan (hasil tambang dan mineral). Kekayaan sumber daya alam yang dimiliki Indonesia harus dapat dikelola seoptimal mungkin, dengan meningkatkan industri pengolahan yang memberikan nilai tambah tinggi dan mengurangi ekspor bahan mentah. Sampai tahun 2010, Indonesia masih menjadi salah satu produsen besar di dunia untuk berbagai komoditas, antara lain kelapa sawit (penghasil dan eksportir terbesar di dunia), kakao (produsen terbesar kedua di dunia), timah (produsen terbesar kedua di dunia), nikel (cadangan terbesar keempat di dunia) dan bauksit (cadangan terbesar ketujuh di dunia)

serta komoditas unggulan lainnya seperti besi baja, tembaga, karet dan perikanan. Indonesia juga memiliki cadangan energi yang sangat besar seperti batu bara, panas bumi, gas alam, dan air yang sebagian besar dimanfaatkan untuk mendukung industri andalan, seperti tekstil, perkapalan, peralatan transportasi, dan makanan-minuman.

Letak Geografis

Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia memiliki wilayah dengan panjang mencapai 5.200 km dan lebar mencapai 1.870 km. Lokasi geografisnya juga sangat strategis (memiliki akses langsung ke pasar terbesar di dunia) karena Indonesia dilewati oleh satu Sea Lane of Communication (SLoC), yaitu Selat Malaka, di mana jalur ini menempati peringkat pertama dalam jalur pelayaran kontainer global. Berdasarkan data United Nations Environmental Programme (UNEP, 2009) terdapat 64 wilayah perairanLarge Marine Ecosystem (LME) di seluruh dunia yang disusun berdasarkan tingkat kesuburan, produktivitas, dan pengaruh perubahan iklim terhadap masing-masing LME. Indonesia memiliki akses langsung kepada enam wilayah LME yang mempunyai potensi kelautan dan perikanan yang cukup besar, yaitu: LME 34 –Teluk Bengala; LME 36–Laut Cina Selatan; LME 37–Sulu Celebes; LME 38–Laut-laut Indonesia; LME 39–Arafura–Gulf Carpentaria; dan LME 45–Laut Australia Utara. Sehingga, peluang Indonesia untuk mengembangkan industri perikanan tangkap sangat besar.

NAWACITA

Bangsa yang berdaulat dan mandiri adalah bangsa yang mampu mewujudkan kehidupan sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang telah maju dengan mengandalkan pada kemampuan dan kekuatan sendiri. Oleh karena itu, untuk mem-

bangun kemandirian, mutlak harus dibangun dengan memperkuat kemampuan nasional di bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, dan pertahanan keamanan. Kemampuan untuk berdaya saing menjadi kunci untuk mencapai kemajuan sekaligus kemandirian. Namun demikian, kemandirian dimaksudkan bukanlah kemandirian dalam keterisolasian.

Salah satu daya pikat pasangan Joko Widodo-Jusuf Kalla saat kampanye Pemilu Presiden lalu adalah janji mereka membangun Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan memiliki pribadi yang kuat sebagai bangsa. Upaya untuk mewujudkan visi Jokowi dan Jusuf Kalla tersebut akan ditempuh melalui beberapa misi, sebagai berikut:

1) Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan.
2) Mewujudkan masyarakat maju, berkesinambungan, dan demokratis berlandaskan negara hukum.
3) Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara martitim.
4) Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera.
5) Mewujudkan bangsa yang berdaya saing
6) Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional.
7) Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Kemudian janji kampanye itu dikemas dalam dokumen dengan nama Nawacita atau sembilan cita-cita utama. Berikut inti dari sembilan program tersebut.

Pertama, menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh war-

ga negara, melalui politik luar negeri bebas aktif, keamanan nasional yang tepercaya dan pembangunan pertahanan negara Tri Matra terpadu yang dilandasi kepentingan nasional dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim.

Salah satu pelaksanaannya adalah penegakan kedaulatan laut RI. TNI AL, Polri, Kementerian Kelautan dan Perikanan, serta masyarakat sekitar bekerja sama untuk menangkap serta menenggelamkan kapal asing yang kedapatan mencuri ikan di perairan Indonesia. Hal ini meningkatkan volume produksi perikanan naik hingga sebesar 14, 43 persen, dan pertumbuhan PDB perikanan naik sebesar 8.64 persen.Pelaksanaan lainnya adalah penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan. Adanya tindaklanjut terhadap 421 perusahaan yang terindikasi tersangkut izin illegal dan diturunkannya 300 orang Satgas khusus untuk mengawasi kehutanan. Sayangnya, pelaksanaan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan tersebut masih disertai dengan masalah kabut asap yang belum terselesaikan sampai saat ini.

Kedua, membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan tepercaya, dengan memberikan prioritas pada upaya memulihkan kepercayaan publik pada institusi-institusi demokrasi dengan melanjutkan konsolidasi demokrasi melalui reformasi sistem kepartaian, Pemilu, dan lembaga perwakilan.

Berkaitan dengan nawacita kedua, Pemerintahan Joko Widodo membuat Program Revolusi Mental. Program Revolusi Mental mempunyai tiga nilai, yaitu integritas, kerja keras, dan gotong royong, dan ketiga nilai tersebut bertujuan untuk menciptakan kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Lalu, aksi dari Revolusi Mental adalah "penyuntikan" 3 nilai tersebut ke setiap individu yang ada di Kementerian dan Lembaga pemerintahan. Akan tetapi, walau telah "disuntik" dengan konsep tersebut, nyatanya Revolusi Mental belum mempan terhadap pegawai di kementerian dan lembaga pemerintahan. Tidak adanya integritas, kerja keras, dan gotong royong bisa kita lihat dengan ketidaksinkronan pernyataan antara pihak Presiden dan DPR RI mengenai Revisi UU KPK. Ketidaksinkronan tersebut dibuktikan dengan pernyataan Presiden yang menolak Revisi UU KPK, tetapi para anggota DPR menyatakan Presiden mendukung Revisi UU KPK tersebut.

Ketiga, membangun Indonesia dari pinggiran dengan

memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan. Nawacita ketiga ini terbukti dengan adanya realisasi dana untuk pembangunan desa.

> Pemerintah pusat mengalokasikan dana sebesar Rp 20,77 triliun, namun hanya terealisasi sebesar Rp16,61 triliun. Kemudian, dari pemerintahan kota/kabupaten menyalurkan sebesar Rp7,8 triliun untuk ke desa-desa. Pembangunan desa ini juga diikuti oleh pembangunan infrastruktur Indonesia sentris. Artinya, pembangunan ini akan merata ke seluruh penjuru Indonesia, contohnya Tol Trans Sumatra, Tol Trans-Jawa, pos lintas batas Etikong Kalimantan, Bendung Tanju di NTT, Jembatan Merah Putih di Ambon, dan Tol Trans-Papua

Keempat, menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan tepercaya. Untuk nawacita keempat, pemerintahan Joko Widodo dan Jusuf Kalla belum mempunyai bukti untuk mewujudkan sistem yang bebas korupsi dan tepercaya.

Kelima, meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program "Indonesia Pintar"; serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan program "Indonesia Kerja" dan "Indonesia Sejahtera" dengan mendorong *land reform* dan program kepemilikan tanah seluas 9 hektare, program rumah kampung deret atau rumah susun murah yang disubsidi serta jaminan sosial untuk rakyat di tahun 2019.

> Peningkatan kualitas hidup masyarakat dibuktikan dengan Kartu Indonesia Pintar, Kartu Indonesia Sehat, dan Kartu Keluarga Sejahtera. Selain itu, upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia dibuktikan dengan pembangunan 357.906 unit rumah MBR dan 135.646 unit rumah non-MBR. Angka tersebut merupakan 50 persen pencapaian dari masing-masing target. Kemudian, kesejahteraan di sektor pendidikan, dari 3,7 juta guru, ada 3,6 juta guru yang kualitasnya ditingkatkan. Peningkatan kualitas guru tersebut berbentuk pelatihan teknik mengajar serta pendalaman materi untuk masing-masing pelajaran. Hal ini juga termasuk dengan peningkatan fasilitas pendidikan seperti pembangunan sekolah di desa pelosok.

Keenam, meningkatkan produktivitas rakyat dan daya sa-

ing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.

Nawacita keenam diiringi dengan fakta Indonesia telah menarik porsi terbesar arus investasi di ASEAN sebesar 31 persen. Artinya, realisasi investasi di luar Pulau Jawa naik 25 persen. Angka ini yang besar jika dibandingkan dengan tahun lalu.Kemandirian ekonomi ini juga berhubungan dengan angka 64,18 persen di sektor pariwisata. Meningkatnya investasi di berbagai sektor, khususnya pariwisata, telah membuat kenaikan penyerapan tenaga kerja. Kenaikan tersebut mencapai 12,31 persen atau sama dengan 685.000 orang. Selain itu, nawacita keenam ini juga dibuktikan dengan sepak terjang kebijakan ekonomi Jilid I hingga Jilid IV. Akan tetapi, kebijakan berjilid tersebut malah diiringi oleh naiknya nilai tukar dollar terhadap rupiah. Keadaan ini membuktikan bahwa nawacita keenam belum sepenuhnya membuktikan ekonomi Indonesia telah mandiri.

Ketujuh, mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik. Nawacita ketujuh belum diiringi dengan kemajuan yang pesat. Hal ini ditandai dengan fakta bahwa PDB Indonesia di angka 55 persen masih berbasis ekonomi konsumtif.

Kedelapan, melakukan revolusi karakter bangsa melalui kebijakan penataan kembali kurikulum pendidikan nasional dengan mengedepankan aspek pendidikan kewarganegaraan, yang menempatkan secara proporsional aspek pendidikan, seperti pengajaran sejarah pembentukan bangsa, nilai-nilai patriotisme dan cinta Tanah Air, semangat bela negara dan budi pekerti di dalam kurikulum pendidikan Indonesia. Untuk nawacita kedelapan ini, langkah pemerintah belum terlalu jelas dalam mewujudkan revolusi karakter bangsa melalui kurikulum berbasis nasional. Ketidakjelasan langkah pemerintah dapat kita cermati dengan adanya Program Bela Negara yang masih berbentuk konsep dan masih belum jelas bagaimana proses pelaksanaannya.

Kesembilan, memperteguh kebinekaan dan memperkuat

restorasi sosial Indonesia melalui kebijakan memperkuat pendidikan kebinekaan dan menciptakan ruang-ruang dialog antarwarga.

Penutup

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang dan menuju negara maju yang memiliki tujuan-tujuan agar terwujudnya pemerintahan yang baik yang dapat dipahami oleh masyarakat Indonesia secara umum, baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Salah satu tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah Pembentukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari hubungan politik, tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu berperan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UU RI No. 5 Tahun 2014).

Hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan visi misi negara pada dasarnya dahulu berangkat dari keperbedaan latar belakang masyarakatnya yang terdiri dari berbagai suku bangsa dengan budayanya sendiri-sendiri dan masih memegang teguh kedaerahan, identitas parsial baik ras, golongan. Begitu juga dengan pola hidup masyarakatnya yang multikultur menyebabkan perbedaan interpretasi terhadap aturan negara

atau visi dan misi negara. Kondisi ini menyebabkan munculnya nepotisme, kolusi dan akhirnya pada bentuk-bentuk korupsi.

Di pihak lain, saat ini pelayanan kepada masyarakat (*public service*) belum optimal, etika dan moralitas masih rendah, serta kualitas SDM aparatur yang belum memadai (Triwiyatno, 2012). Profesionalitas seseorang itu mencerminkan kemampuan (*competence*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*) ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Profesionalitas merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Dweck (2007) mengatakan *change your mindset and change your life*.

Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari "rule government" menjadi "*good governance*" atau "*from government to governance*", dari sentralistik ke desentralistis, maka perlu disikapi dan diimbangi dengan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan tugas (Adisaputra, 2012). Penyusunan Kompetensi dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan keniscayaan agar Aparatur Sipil Negara memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi teknis (Rokhman, 2013). Hal ini harus dibenahi sehingga diperlukan kemauan dari seluruh jajaran organisasi untuk melakukan perubahan dengan membuat model pengembangan organisasi pemerintah dan desain kompetensi jabatan.

Searah dengan perkembangan waktu dan pengaruh internasional, keperbedaan masyarakat dan pola hidup atau multikultur ini bahkan menjadi suatu modal sosial dan modal budaya untuk digunakan sebagai dasar melangkah ke arah perbaikan. Dengan adanya berbagai inovasi dan asimilasi budaya

antarbudaya di dalam negara sendiri telah menyebabkan terbentuknya suatu hal yang baru yaitu keterbukaan dengan mengikis kepentingan kelompok tertentu.

Penciptaan budaya nasional dengan nilai budaya yang didasari pada Pancasila perlu disosialisasikan kepada person-person sebagai sarana sosialisasi nilai budaya nasional atau Aparat Sipil Negara. Dengan melalui ASN diharapkan tujuan negara dapat menjadi atau dipahami juga sebagai tujuan masyarakat secara umum yang didasari pengetahuan yang sama dan keterikatan serta tanggung jawab terhadap negara (*employee engagement*). Dengan demikian, akan mengurangi sistem KKN (kolusi, korupsi, dan nepotisme).

ASN (Aparatur Sipil Negera) merupakan profesi bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). ASN merupakan unsur utama dalam mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Berdasarkan Pasal 3 dan 4 yang membahas tentang prinsip-prinsip dan nilai dasar yang harus dijunjung tinggi oleh ASN, maka dibuat sebuah istilah ANEKA yang merupakan akronim dari Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Antikorupsi. ANEKA yang diterapkan kepada ASN bertujuan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang *akuntable* dan berorientasi pada pelayanan publik serta selalu mengedepankan kepentingan negara dan masyarakat.

ASN merupakan sebuah organisasi pemerintah yang tujuannya telah dijelaskan dalam UU. ASN harus bisa berhadapan langsung dengan lingkungan yang dinamis dengan melakukan perubahan dan pengembangan. Akan tetapi, apakah perubahan dan pengembangan yang dilakukan kearah yang lebih baik, ataukah sebaliknya. Lalu apakah ASN sebagai organisasi tersebut belajar dari perubahan dan pengembangannya. Apakah hal itu mengubah proses di mana hal tersebut merefleksikan sebu-

ah ilmu dan pandangan yang baru. Organisasi yang lebih pintar atau *smarter organizations* belajar *untuk* berubah dan belajar *dari* perubahan itu. *Smarter organizations* secara aktif mengelola proses pembelajaran untuk memastikan bahwa perubahan terjadi lebih berdasarkan desain yang terencana daripada berdasarkan kesempatan. (Mcgill & John W. Slocum, 1994: 10). ASN tentu saja harus menjadi *smarter organization* agar bisa selalu maju ke arah yang lebih baik.

Dalam mengembangkan ASN menjadi sebuah organisasi dibutuhkan sebuah model organisasi yang tepat dalam pengaplikasiannya. Tercantum dalam UU RI No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa perlu ditetapkannya ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan diri dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara. ANEKA adalah sebuah istilah dalam strategi membangun ASN berintregitas tinggi yang berdasarkan atas prinsip-prinsip yang tercantum pada Pasal 3 dan 4 UU ASN tersebut. Istilah tersebut diharapkan dapat menjadi sebuah indikator untuk ASN dalam mencapai tujuannya. ANEKA yang diejawantahkan ke dalam kompetensi ASN, dan model organisasi akan diintegrasikan dengan tujuan untuk membantu dalam manajemen ASN.

PENERAPAN KOMPETENSI BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1998 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, dijelaskan bahwa pegawai negeri

terdiri dari: Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI dan POLRI, sedangkan Aparatur Sipil Negara terdiri dari PNS Pusat dan PNS Daerah.

Mengapa Aparatur Sipil Negara harus memiliki kompetensi, di antaranya karena tuntutan tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, yaitu memberikan pelayanan publik; pelaksanaan kepemerintahan yang baik (*good governance*); dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi; perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa ditolak dan dicegah lagi; serta pelaksanaan otonomi daerah.

Kompetensi Aparatur Sipil Negara ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan, dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya.

Pengembangan Organisasi Aparatur Sipil Negara

Perubahan lingkungan yang cepat dan penuh ketidakpastian menyebabkan organisasi harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut bila ingin bertahan. Perubahan seperti pergantian pemerintah, berkembangnya teknologi, dan perubahan kondisi ekonomi dan sosial masyarakat dapat memengaruhi organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun pemerintahan. Salah satu bentuk proses adaptasi yang dilakukan oleh organisasi adalah proses pengembangan organisasi.

Proses pengembangan organisasi dapat didefinisikan menurut Burke (1982) sebagai pengembangan organisasi adalah proses perubahan yang direncanakan di dalam suatu budaya organisasi melalui pemanfaatan teknologi, penelitian, dan te-

ori mengenai ilmu keperilakuan. Menurut French (1969), pengembangan organisasi mengacu pada suatu usaha jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam memecahkan masalah dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternalnya dengan bantuan konsultan yang ahli dalam bidang keperilakuan, baik dari eksternal maupun internal. Menurut Beckhard (1969), pengembangan organisasi adalah suatu usaha (1) terencana (2) mencakup seluruh organisasi, dan (3) pengaturan dari atas, untuk (4) meningkatkan kesehatan dan efektivitas organisasi melalui (5) intervensi terencana di dalam "proses" organisasi, menggunakan pengetahuan mengenai ilmu keperilakuan. Menurut Beer (1980), pengembangan organisasi adalah suatu proses seluruh sistem yang meliputi pengumpulan data, diagnosis, perencanaan kegiatan, intervensi, dan evaluasi yang bertujuan: (1) meningkatkan kesesuaian antara struktur organisasi, proses, strategi, manusia, dan budaya; (2) mengembangkan solusi organisasi yang baru dan kreatif; dan (3) mengembangkan kapasitas pembaruan diri organisasi. Hal tersebut terjadi melalui kolaborasi antara pekerjaan para anggota organisasi dan agen perubahan menggunakan teori, penelitian, dan teknologi mengenai keilmuan perilaku.

Walaupun memiliki berbagai definisi, pengembangan organisasi secara umum adalah suatu penerapan seluruh sistem dan pemindahan pengetahuan mengenai ilmu keperilakuan untuk pengembangan terencana, peningkatan, dan penguatan dari strategi, struktur, dan proses yang membawa terciptanya efektivitas organisasi.

Daftar Pustaka

Angga, D. (2016, April 7). *Banyak PNS Tak Siap Emban Jabatan.* Retrieved November 15, 2016, from Koran Sindo: http://www.koran-sindo.com/news.php?r=0&n=7&date=2016-04-07.

Aziza, K.S. (2016, Januari 20). *Ahok Akui Kinerja Pemerintahan DKI Buruk.* (A.S. Syatiri, Editor) Retrieved Juni 29, 2016, from Kompas.com: http://megapolitan.kompas.com/read/2016/01/20/14030381/Ahok.Akui.Kinerja.Pemerintahan.DKI.Buruk.

Azra, A. (2012). *Pendidikan Islam Tradisi Modernisasi di Tengah Tantangan Milenium.* Jakarta: Kencana.

Bovens, M. (2007). Analysing and Assessing Accountability. *A Conceptual Framework' European Law Journal, 13*(4), 447-468.

Fachrudin, F. (2016, Juli 8). *Kementerian PAN RB Imbau Masyarakat Tak Mudah Percaya Info Penerimaan CPNS.* (S. Gatra, Editor) Retrieved Juli 22, 2016, from Kompas.com: http://nasional.kompas.com/read/2016/07/08/05050091/Kementerian.PANRB.Imbau.Masyarakat.Tak.Mudah.Percaya.Info.Penerimaan.CPNS

Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian. (2011). *Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi*

Indonesia. Jakarta.

Kroenke, D., & Auer, D. (2009). *Database Concepts.* New Jersey: Prentice Hall.

MENPANRB. (2015, Maret 10). *Komisi ASN Batalkan Pengisian Jabatan di Dua Pemda.* Retrieved November 15, 2016, from MENPAN: http://www.menpan.go.id/berita-terkini/3115-komisi-asn-batalkan-pengisian-jabatan-di-dua-pemda

Mutiarin, D., & Zaivudin, A. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Pemerintah.net. (2015, Januari 14). Retrieved Mei 21, 2016, from UU ASN (Aparatur Sipil Negera): http://pemerintah.net/uu-asn-aparatur-sipil-negara/

Stair, R., & Reynolds, G. (2001). *Principles of Information Systems.* Boston: Course Technology.

Wangsaatmaja, S. (2016, Mei 21). *Kemenpan.* Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwiSwsmn1evMAhWEtI8KHeA6DbIQFggeMAE&url =http%3A%2F%2Fwww.ropeg.kkp.go.id%2Fupload_file%2Fgambar%2FFile%2F2014%2FASN%2FUU%2520ASN_Materi%2520Dept%2520SDM%2520Apar

Wibowo. (2012). *Manajemen Perubahan* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

Web Site

http://www.perkuliahan.com/konsep-kepemimpinan-kihajar-dewantara/

http://yogautama23.blogspot.co.id/2014/10/filosofi-kepemimpinan-ki-hajar-dewantara.html

http://bctemas.beacukai.go.id/kepemimpinan-ideal-bagi-Indonesia-menurut-ki-hajar-dewantara/

http://www.kompasiana.com/1000hari/3-prinsip-dasar-kepemimpinan-ki-hajar-dewantara_551097fc813311373abc-67bd